Der Arbeitszeitschutz der gewerblichen Arbeitnehmer in Krankenpflegeanstalten.

Inaugural-Dissertation

zur Erlangung der Doktorwürde

der hohen Juristischen Fakultät

der Friedrich-Alexanders-Universität zu Erlangen

vorgelegt von

Albert Auernhammer

aus Nürnberg

Referendar am Amtsgericht Nürnberg.

Approbiert am 27. Februar 1930.

30:278

Der Arbeitszeitschutz der gewerblichen Arbeitnehmer in Krankenpflegeanstalten.

Inaugural-Dissertation

zur Erlangung der Doktorwürde

der hohen Juristischen Fakultät

der Friedrich-Alexanders-Universität zu Erlangen

vorgelegt von

Albert Auernhammer

aus Nürnberg

Referendar am Amtsgericht Nürnberg.

Approbiert am 27. Februar 1930.

Buch- und Verlagsdruckerei Jg. Forstner, Oberviechtach (Opf.)
1930.

Referent: Univ.-Prof. Dr. Locher.

R. UNIV.
BIBLIOTHEEK
LEIDEN

Meinen lieben Eltern!

Digitized by the Internet Archive
in 2026

https://archive.org/details/IA41549613_0052

Inhaltsübersicht.

Einleitung.

I. Teil: Geschichtliche Entwicklung des deutschen Arbeitszeitschutzes.

§ 1. Die Gestaltung in der Neuzeit bis 1890.

§ 2. Die Entwicklung bis zum Weltkrieg.

§ 3. Die Periode seit dem Jahre 1914.

II. Teil: Der Arbeitszeitschutz der gewerblichen Arbeitnehmer in Krankenpflegeanstalten.

1. Abschnitt: Der gewerbliche Arbeitnehmer in Krankenpflegeanstalten.

§ 4. Der Begriff des gewerblichen Arbeitnehmers im allgemeinen.

§ 5. Der Begriff der Krankenpflegeanstalten.

§ 6. Die gewerblichen Arbeitnehmer in Krankenpflegeanstalten, welche unmittelbare Krankenpflegedienste leisten.

I. Solche, die den Bestimmungen der K. V. O. unterliegen.

II. Solche, die den Bestimmungen der K. V. O. nicht unterliegen.

§ 7. Die gewerblichen Arbeitnehmer in Krankenpflegeanstalten, welche keine unmittelbaren Krankenpflegedienste leisten.

I. Solche, die den Bestimmungen der K. V. O. unterliegen.

II. Solche, die den Bestimmungen der K. V. O. nicht unterliegen.

2. Abschnitt: Der Arbeitszeitschutz, soweit die Bestimmungen der K. V. O. Anwendung finden.

1. Kapitel: Der Schutz hinsichtlich der Dauer der Arbeitszeit.

§ 8. Die regelmäßige Arbeitszeit.

I. Die sechzigstündige Höchstarbeitswoche.

II. Die tägliche Höchstarbeitszeit.

§ 9. Die Ueberarbeit in Notfällen.

2. Kapitel: Die Unterbrechung und Verteilung der Arbeitszeit.

§ 10. Die Unterbrechung der Arbeitszeit.

§ 11. Die Verteilung der Arbeitszeit.

§ 12. Der Sonderschutz für Kinder, Jugendliche und weibliche Arbeitnehmer.
3. Kapitel: Die Durchführung des Arbeitszeitschutzes.
§ 13. Die Aufsichtsorgane und ihre Befugnisse.
§ 14. Strafbestimmungen.
3. Abschnitt: Der Arbeitszeitschutz, soweit die Bestimmungen der A. Z. V. O. Anwendung finden.
1. Kapitel: Der Schutz hinsichtlich der Dauer der regelmäßigen Arbeitszeit, ihre Lage und Unterbrechung.
§ 15. Die regelmäßige werktägliche Arbeitszeit.
§ 16. Die Ausgleichung ausgefallener Arbeitsstunden im Rahmen der 48stündigen Arbeitswoche und der 96stündigen Doppelarbeitswoche.
§ 17. Die Pausen und die Lage der Arbeitszeit.
1. Die Pausen.
2. Die Lage der Arbeitszeit.
§ 18. Sonntagsruhe und Sonntagsarbeit.
2. Kapitel: Mehrarbeit und Ueberarbeit.
§ 19. Mehrarbeit im Falle der Arbeitsbereitschaft.
§ 20. Mehrarbeit auf Grund tariflicher Vereinbarung.
§ 21. Mehrarbeit kraft behördlicher Anordnung
§ 22. Ueberarbeit an 30 der freien Wahl des Arbeitgebers überlassenen Tagen im Jahr.
§ 23. Ueberarbeit zur Aufrechterhaltung und Durchführung eines geordneten Betriebes.
§ 24. Ueberarbeit in Notfällen und in außergewöhnlichen Fällen.
3. Kapitel: Die Höchstgrenzen bei Ueberschreitung der achtstündigen Arbeitszeit.
§ 25. Die Höchstdauer der werktäglichen Arbeitszeit.
§ 26. Besondere Schutzbestimmungen für Kinder, Jugendliche und weibliche Arbeitnehmer.
§ 27. Die sanitären Schutzbestimmungen des § 120 f. Gew. O. (hygienischer Maximalarbeitstag).
4. Kapitel: Die Durchführung des Arbeitszeitschutzes.
§ 28. Die Aufsichtsorgane und ihre Befugnisse.
Schluß: Die Regelung des Arbeitszeitschutzes in Krankenpflegeanstalten nach dem Entwurf des neuen Arbeitsschutzgesetzes.

Literaturverzeichnis.

Anton: Geschichte der preußischen Fabrikgesetzgebung, Leipzig 1891.

Arbeitsrecht, Zeitschrift für das gesamte Dienstrecht der Arbeiter, Angestellten und Beamten, Stuttgart, herausgegeben von H. Potthoff.

Bayerische Verwaltungsblätter, Blätter für administrative Praxis, herausgegeben von Kollmann.

Dehms, Die Arbeitszeit nach deutschem Recht, Berlin 1927.

v. Ende, Die A. Z. V. O. vom 21. Dezember 1923, Stuttgart 1924.

Entscheidungen des R. G. in Straf- und Zivilsachen.

Entwurf eines Arbeitsschutzgesetzes mit amtlicher Begründung im 44. Sonderheft zum R. A.-Bl. 1928.

Erdel, Das Arbeitsrecht, Leipzig 1923.

Erdmann, Die V. O. über die Arbeitszeit (A. Z. N. G.) Berlin 1927.

Feig-Sitzler, Betriebsrätegesetz, Berlin 1928.

Gewerbearchiv für das Deutsche Reich, herausgegeben von Rohrscheidt.

Grundsätze des R. A. M. vom 17. Mai 1924 im R. A. Bl. 1924 A. T. S. 222.

Handwörterbuch der Staatswissenschaften. Jena 1923/25.

Herkner, Deutsche Sozialpolitik, Achtstundentag und Volkswirtschaft, im R. A. Bl. 1925 N. A. T. S. 413.

Hiller-Luppe, Reichsgewerbeordnung, Berlin-Leipzig 1928.

Höniger, Arbeitsrecht, Die reichsrechtlichen Vorschriften über das Arbeitsverhältnis, Mannheim-Berlin-Leipzig 1927.

Hueck, Handbuch des Arbeitsrechtes, Stuttgart 1922.

Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechtes, Mannheim 1927/29.

Jacobi, Grundlehren des Arbeitsrechts. Leipzig 1927.

Jacobi, Einführung in das Gewerbe- und Arbeiterrecht, Leipzig 1922.

Jadesohn, Das gesamte Arbeitsrecht Deutschlands, Berlin 1923/24.

Jäckel, Die gesetzliche Regelung der Arbeitszeit, Berlin 1926.

Juristische Wochenschrift, herausgegeben vom Deutschen Anwaltsverein.

Kartenauskunftei des Arbeitsrechts, Stuttgart, herausgegeben von Kallee.

Kaskel, Arbeitsrecht, Berlin 1928.

Kaskel, Die Arbeitsbereitschaft, Gutachten im Schl. w. 1926 Seite 75.
Klehmet, Arbeitszeitrecht, Berlin 1924.
Klehmet, Nachtrag zum Arbeitszeitrecht, Berlin 1927.
Klehmet, Arbeitsbereitschaft, R. A. Bl. 1925 N. A. T. S. 462.
Koch, Allgemeines Landrecht, Berlin und Leipzig 1886.
Kühne, Die Arbeitszeitregelung nach der V. O. über die Arbeitszeit in Krankenpflegeanstalten vom 13. Februar 1924, R. A. Bl. 1924 N. A. T. S. 154.
Landmann, Kommentar zur Gew.-O., München 1911/12.
Landmann-Rohmer, Kommentar zur Gewerbeordnung, München 1917/25.
Leipart, Die V. O. über die Arbeitszeit, Berlin 1924.
Löwenthal, Zum Begriff der Arbeitsbereitschaft, in A. R. 1927 Sp. 186.
Lüders, Die Arbeitszeit in Krankenpflegeanstalten, in R. A. Bl. 1924 N. A. T. S. 102.
Mansfeld, Arbeitsbereitschaft in N. Z. f. A. R. 1926 Sp. 603.
Meissinger, Das gesamte neue deutsche Arbeitsrecht nach dem A. Z. N. G., in A. R. 1927 Sp. 417 ff.
Neitzel, Die Arbeitszeit der gewerblichen Arbeiter und Angestellten unter Berücksichtigung der A. Z. V. O., Berlin 1924.
Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht, Mannheim-Berlin-Leipzig.
Philipsborn, Zur Arbeitszeit in Krankenpflegeanstalten, in N. Z. f. A. R. 1924 Sp. 725.
Potthoff, Arbeitsrecht, Berlin 1928.
Potthoff, Kommentar zur A. Z. V. O., Berlin 1927.
Potthoff, Wer darf auf Grund eines Tarifvertrages über 48 Stunden wöchentlich hinaus beschäftigt werden? In N. Z. f. A. R. 1927 Sp. 87.
Reger, Entscheidungen der Gerichte und Verwaltungsbehörden, herausgegeben von Reger.
Reger-Stößel, Handausgabe der Gewerbeordnung für das Deutsche Reich, Ansbach 1927.
Regierungsbegründung zur A. Z. V. O., in R. A. Bl. 1924 A. T. S. 16.
Reichsarbeitsblatt, Amtsblatt des R. A. M. Berlin.
Richter, Grundverhältnisse des Arbeitsrechts, Berlin 1928.
Riese, Ueber die Arbeitszeit in Krankenpflegeanstalten, in A. R. 1924 Sp. 741.
Rohmer, Die V. O. über die Arbeitszeit, München 1929.
Rosin, Das Recht der Arbeiterversicherung (Aus der staatsrechtlichen Festgabe für P. Laband), Tübingen 1908.

Schlichtungswesen, das, herausgegeben von Jörges.
Silberschmidt, Das deutsche Arbeitsrecht, München-Berlin-Leipzig 1923.
Sinzheimer, Grundzüge des Arbeitsrechtes, Jena 1927.
Syrup, Die V. O. über die Arbeitszeit, Berlin 1924.
Syrup, Rundschau, in N. Z. f. A. R. 1924 Sp. 225.
Syrup, Regelung der Arbeitszeit nach dem A. Z. N. G., Berlin 1927.
Wölbling-Riese, Die A. Z. V. O. vom 21. Dezember 1923, Berlin 1924.

Abkürzungen.

a. a. O = am angeführten Orte.
Abh. = Abhandlung.
A. K. O. = Allerhöchste Kabinettsorder.
A. L. R. = Allgemeines Landrecht.
A. R. = Arbeitsrecht, Zeitschrift für das gesamte Dienstrecht der Arbeiter, Angestellten und Beamten, herausgegeben von Potthoff.
Arb. A. O. = Anordnung für die Regelung der Arbeitszeit gewerblicher Arbeiter vom 23. November / 17. Dezember 1918.
Ausf. Best. = Ausführungsbestimmungen.
A. Z. N. G. = Arbeitszeitnotgesetz vom 14. April 1927.
A. Z. V. O. = Verordnung über die Arbeitszeit vom 21. Dezember 1923 i. d. F. des A. Z. N. G.
Besch. = Bescheid.
B. R. G. = Betriebsrätegesetz.
B. Verw. Bl. = Bayerische Verwaltungsblätter, Blätter für administrative Praxis, herausgegeben von Kollmann.
G. Arch. = Gewerbearchiv für das Deutsche Reich, herausgegeben von Rohrscheidt.
Gew. O. = Gewerbeordnung.
J. W. = Juristische Wochenschrift.
K. G. = Kammergericht.
K. Sch. G. = Kinderschutzgesetz, Gesetz betr. Kinderarbeit in gewerblichen Betrieben vom 30. März 1903.
K. V. O. = Verordnung über die Arbeitszeit in Krankenpflegeanstalten vom 13. Februar 1924.
m. A. n. = meiner Ansicht nach
m. E. = meines Erachtens.
N. Z. f. A. R. = Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht, Mannheim-Berlin-Leipzig.
Ob. L. G. = Oberstes bayerisches Landesgericht.
O. L. G. = Oberlandesgericht.
R. A. Bl. A. T. = Reichsarbeitsblatt, amtlicher Teil.
R. A. Bl. N. A. T. = Reichsarbeitsblatt, nichtamtlicher Teil.
R. A. M. = Reichsarbeitsminister.
Reg. Begr. = Regierungsbegründung.
Reger = Entscheidungen der Gerichte und Verwaltungsbehörden, herausgegeben von Reger.

R. G. Bl. = Reichsgesetzblatt.
R. T. 1924/27 = Reichstag, Legislaturperiode 1924/27.
Schl. W. = Das Schlichtungswesen, Arbeitsrecht und Schlichtung, herausgegeben von Jörges.
T. V. V. O. = Tarifvertragsverordnung vom 23. Dezember 1918
Urt. d. R. G. = Urteil des Reichsgerichts.

Einleitung.

Innerhalb des großen Gebietes des Arbeiterschutzes nimmt die Arbeitszeitfrage eine ganz bedeutende Stellung ein. Der Schutz der Arbeitszeit beruht auf hygienischen und kulturellen Erwägungen. Arbeits- und Ruhezeit müssen so gegeneinander abgemessen sein, daß der Verbrauch und die Ergänzung der körperlichen Kräfte und der Nervensubstanz in richtigem Verhältnis zueinander stehen, sodaß nicht eine vorzeitige Abnutzung der Arbeitskraft eintritt. Das könnte man die hygienische Seite des Arbeitszeitproblems nennen. Die kulturelle zielt darauf hin, dem Arbeitnehmer bei aller anstrengenden Berufstätigkeit immer noch genügend Zeit zu belassen, daß er dem Leben auch heitere Züge abgewinnen, sein Leben genießen, sich seiner Familie widmen kann und daß er vor allem noch in der Lage und dazu fähig ist, etwas für seine eigene Fortbildung, sei es allgemein oder in fachtechnischen Angelegenheiten, zu tun. Werden diese hygienischen und kulturellen Gesichtspunkte des Arbeitszeitschutzes vernachlässigt, dann gehen damit auch noch Vorgänge, die auf psychischem Gebiete liegen, Hand in Hand. Der Arbeitnehmer ist unzufrieden ob der Länge der Arbeitszeit; er wird mißmutig und seine Arbeitsfreudigkeit und sein Arbeitswille dadurch herabgemindert. Daß dieser Punkt auch auf die Qualität seiner Arbeitsleistung einen nicht geringen Einfluß hat, ist nicht zu verkennen.

Der Arbeitszeitschutz erstrebt daher eine angemessene Verteilung von Arbeits- und Ruhezeiten im Arbeitsverhältnis durch gesetzliche Beschränkung der zulässigen Beschäftigungszeit. Eine vollkommene Lösung dieses Problems, welche die Wünsche beider interessierten Parteien, der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer, in jeder Hinsicht restlos erfüllt und befriedigt, wird wohl niemals erzielt werden. Daher ist und wird die Regelung der Arbeitszeitfrage wohl stets ein Kompromiß bleiben und, solange dieser Zustand dauert, wird der Kampf darum mehr oder weniger heftig fortgeführt werden.

Wie nun die Verhältnisse in Krankenpflegeanstalten auf dem Gebiete des Arbeitszeitschutzes liegen, damit will ich mich in meinen Ausführungen näher befassen.

I. Teil

Geschichtliche Entwicklung des deutschen Arbeitszeitschutzes.

Um einen Ueberblick über die Anfänge und die weitere Entwicklung des Arbeitszeitschutzes gewinnen zu können, muß man einzelne Perioden unterscheiden, in denen die Erkenntnis entstanden und weiter ausgebaut worden ist, daß die Arbeitnehmer gegen die aus einer übermäßigen Dauer der Arbeitszeit erwachsenden Gefahren geschützt werden müssen. So entsprangen die ersten Anfänge einer Beschränkung der Arbeitszeit aus sozialpolitischen Gründen durch gesetzliche Festlegung eines Höchstarbeitstages.

§ 1.

Die Gestaltung in der Neuzeit bis 1890.

Die mit Einführung der Maschine notwendig gewordene Umstellung zu Anfang des vorigen Jahrhunderts brachte unter anderem auch eine empfindliche Verlängerung der Arbeitszeit mit sich. In diesem Augenblick begann nun das Arbeitszeitproblem akut zu werden. Die gemächliche Arbeitsweise kam vollständig ab. Feiertage und blaue Montage verschwanden mehr und mehr. Beschränkungen der Arbeitszeit infolge unvollkommener und lebensgefährlicher Beleuchtungsmethoden hatte man nicht mehr zu fürchten. Die Maschine trat in den Vordergrund. Aus ihr suchte der Unternehmer das Anschaffungskapital möglichst bald wieder herauszuwirtschaften. Die Folge davon war, daß die Maschine immer länger und länger in Tätigkeit blieb und mit ihr natürlich auch der arbeitende Mensch ebensolange an seiner Arbeitsstätte ausharren mußte. Auf dieser Grundlage erwuchsen dann auch sehr bald die neuzeitlichen Arbeiterfragen u. a., vor allem das System der Arbeitsschutzforderungen. Von diesen bezogen sich die ersten insbesondere auf die menschenunwürdigen und gesundheitszerrüttenden Arbeitszeiten.

In der nun folgenden Periode haben sowohl Preußen, wie die anderen deutschen Länder, Ansätze eines Arbeitszeitschutzes ausgebildet, die indessen im wesentlichen auf einen Jugendschutz beschränkt waren. Der Arbeiterschutz begann also in Deutschland wie in allen anderen Ländern mit einem Schutze der Kinder.

A. In Preußen ging der erste Anstoß zur Schaffung eines Jugendschutzes nach englischem Muster von dem Unterrichtsminister von Altenstein aus. Er hatte zufällig von den traurigen Verhältnissen der Fabrikkinder in den Industriegegenden erfahren und daher im Jahre 1824[1]) hierüber eine allgemeine diesbezügliche Untersuchung veranstaltet. Doch fand er für seine gesetzgeberischen Pläne Widerstand bei dem ressortmäßig zuständigen Minister des Innern von Schuckmann und mußte sich deshalb zunächst darauf beschränken, die Befolgung der Vorschriften über den Schulbesuch[2]) in Erinnerung zu bringen, der unter der Fabrikarbeit vollständig vernachlässigt wurde.[3]) Im Jahre 1828 machte ein Landwehrgeschäftsbericht des Generalleutnants von Horn an König Friedrich Wilhelm III. darauf aufmerksam, daß die Industriebezirke nicht mehr genügend militärtaugliche Mannschaften zu stellen vermöchten und bezeichnete als Ursache hiefür die Kinderarbeit in den Fabriken. Der König forderte die Minister zum Bericht und zur Erwägung von Gegenmaßregeln[4]) auf, die aber infolge von Meinungsverschiedenheiten zwischen Altenstein und Schuckmann ergebnislos verliefen. Erst als im Jahre 1835 der Oberpräsident der Rheinprovinz von Bodelschwingh den Entwurf einer Provinzialverordnung zum Schutze der Fabrikkinder[5]) vorlegte und auch der rheinische Provinziallandtag im Jahre 1837[6]) dafür eintrat, entschloß sich das Staatsministerium statt dieser provinziellen Regelung ein Gesetz für die ganze Monarchie auszuarbeiten. Bis dahin war in Deutschland entsprechend der herrschenden volkswirtschaftlichen Lehre jeder obrigkeitliche Eingriff in die Gewerbetätigkeit grundsätzlich abgelehnt worden. Dieses Gesetz wurde als „Regulativ über die Beschäftigung jugendlicher Arbeiter in Fabriken" am 9. März 1839[7]) erlassen.. Es verbot den Fabriken, Berg-, Hütten- und Pochwerken die Arbeit von

[1] Vgl. Anton, a. a. O., S. 167 ff.

[2]) Vgl. A. L. R. II, 12 §§ 43, 44, 46; durch A. K. O. vom 14. Mai 1825 auf die Landesteile ausgedehnt, in welchen das A. L. R. nicht eingeführt war. Vgl. Koch, a. a. O., IV. Bd., S. 731.

[3]) Zirkularverfügung vom 27. April 1827.

[4]) Vgl. A. K. O. vom 12. Mai 1828, Anton, a. a. O. S. 32 ff.

[5]) Vgl. Anton, a. a. O., S. 41 ff.

[6]) Anton, a. a. O., S. 45 ff.

[7]) Pr. G. S. 1839 S. 156; s. dazu auch die K. O. vom 6. April 1839; Koch, a. a. O., IV. Bd. S. 731.

Kindern unter 9 Jahren überhaupt und beschränkte die Arbeitszeit von Jugendlichen zwischen 9 bis 16 Jahren auf 10 Stunden täglich, schrieb die Gewährung von Pausen vor und untersagten Nacht- und Sonntagsarbeit; auch wurde der gesetzliche Schulbesuch, d. h. 5 Stunden täglich, zur Pflicht gemacht. Dieses Gesetz hatte indessen nur geringen Erfolg, da es formell keine besonderen Organe zu seiner Durchführung vorsah und materiell unzureichend war, während andererseits die Verbindung einer zehnstündigen Arbeitszeit mit fünfstündigem Schulbesuch praktisch nicht durchgeführt werden konnte. Es wurde daher in einem zweiten Gesetz vom 16. Mai 1853[8]) — vorher war schon die V. O. vom 9. Februar 1849[9]) ergangen — durch Schaffung solcher Organe im Wege einer fakultativen Fabrikaufsicht, die allerdings auch wieder nur für einzelne besonders industrireiche Bezirke eingeführt wurde, ergänzt. Das Jahr 1853 brachte immerhin noch einen weiteren Fortschritt, indem das Schutzalter der Kinder für die Fabrikarbeit von 9 auf 12 Jahre erhöht und die Beschäftigungsdauer der Jugendlichen zwischen 12 und 14 Jahren auf 6 Stunden tägliche Arbeitszeit beschränkt wurde. Als ein gewisser Abschluß der damaligen preußischen Gesetzgebung auf dem Gebiete des Arbeitszeitschutzes erging schließlich noch die wichtige V. O. vom 22. September 1867,[10]) durch welche die Einführung der Gesetze von 1839 und 1853 in den neuerworbenen Gebietsteilen Preußens erfolgte.

B. In den anderen deutschen Ländern war die Entwicklung eine ähnliche.

In Bayern war am 15. Januar 1840[11]) eine V. O. über die Verwendung werktagsschulpflichtiger Kinder in Fabriken erlassen und durch V. O.. vom 16. Juli 1854[12]) verschärft worden. Hier war das Schutzalter auf 10 Jahre festgesetzt, wobei noch als Bedingung der Nachweis der diesem Alter entsprechenden Elementarbildung und eines entsprechenden Religionsunterrichtes gesetzt war, die Arbeitszeit der Jugendlichen auf 9 Stunden beschränkt und ihre Nacharbeit verboten.

In Sachsen brachte das Gewerbegesetz vom 15. Oktober 1861[13]) einen Jugendschutz, nämlich ein Verbot der Beschäfti-

---

[8]) Vgl. Pr. G. S. 1853 S. 225.
[9]) Vgl. Pr. G. S. 1849 S. 93.
[10]) Pr. G. S. 1867 S. 818.
[11]) Bayr. Reg. Bl. 1840 Sp. 97 ff.
[12]) Bayr. Reg. Bl. 1854 Sp. 561 ff.
[13]) Sächs. G. Bl. 1861 S. 187 ff.

gung von Kindern unter 10 Jahren, von 1865 ab unter 14 Jahren, eine Beschränkung der Arbeitszeit für Jugendliche bis zu 14 Jahren auf 10 Stunden täglich einschließlich der Pausen und ein Verbot der Nacht- und Sonntagsarbeit.

In Baden entstand die Ministerialverfügung vom 4. März 1840[14]) und das Gewerbegesetz vom 20. September 1862.[15]) Es enthielt einen Jugendschutz unter besonderer Berücksichtigung der Unterrichtsstunden und ein Verbot der Nacht- und Feiertagsarbeit. Volksschulpflichtige Kinder durften auch nur nach vollendetem 11. Lebensjahr vom Schulunterricht für Fabrikarbeit befreit werden und mußten dann in einer Fabrikschule wenigstens zweistündigen täglichen Unterricht erhalten.

In Württemberg erhielt die Gewerbeordnung vom 12. Februar 1861[16]) einige Schutzvorschriften.[17])

In den übrigen Ländern hatten nur Hessen-Darmstadt[18]) un Koburg einige Bestimmungen über Beschäftigung von Kindern in Fabriken.

C. Nachdem so die meisten deutschen Einzelstaaten dem Beispiele Preußens gefolgt waren, wurden die bisher getrennten Arbeiterschutzbestimmungen im Jahre 1869 durch den Norddeutschen Bund in der Gewerbeordnung[19]) im Titel VII zusammengefaßt, die noch heute, allerdings in stark abgeänderter Form als Gewerbeordnung für das Deutsche Reich besteht. Das Anwachsen der deutschen Industrie und die damit verbundene Zunahme der Zahl der jugendlichen und weiblichen Arbeiter führte im Jahre 1878 zur ersten Vorschrift zum Schutze der Arbeiterinnen.[20]) Diese Novelle vom 17. Juli 1878[21]) erweiterte die Vorschriften der Gewerbeordnung von 1869 durch ihre Erstreckung über den Kreis der Fabriken hinaus auf Motorbetriebe, Hüttenwerke, Bauhöfe und Werften. Der Ansatz zum Frauenschutz beschränkte sich allerdings darauf, dem Bun-

---

[14]) Badens. G. Bl. 1840 S. 41 ff.

[15]) Badens. G. Bl. 1862 S. 407 ff.

[16]) W. Reg. Bl. 1861 S. 67 ff.

[17]) Vgl. insbesondere Art. 17 — 39, 44. — 45.

[18]) Vgl. die hessische V. O. vom 9. August 1852, Hess. Reg. Bl. 1852 S. 353 betr. Maßregeln gegen die in Zündholzfabriken vorkommenden Kieferknochenkrankheiten.

[19]) Gew. O. vom 21. Juni 1869, B. G. Bl. 1869 S. 245 ff.

[20]) Verbot der Beschäftigung vonn Arbeiterinnen unter Tage in Bergwerken.

[21]) R. G. Bl. 1878 S. 199.

desgl. die Befugnis zu geben, die Arbeitszeit der Arbeiterinnen in gewissen Industriezweigen zu verkürzen.

§ 2.

Die Entwicklung bis zum Weltkrieg.

Die nächste Periode ist im Anschluß an die kaiserlichen Erlasse vom 4. Februar 1890 in der Hauptsache durch das sogenannte Arbeiterschutzgesetz beherrscht. Diese häufig als solches bezeichnete Novelle zur Gewerbeordnung vom 1. Juni 1891[1]) brachte für Deutschland zum ersten Mal die Festsetzung eines Höchstarbeitstages auch für erwachsene Arbeiter, wenn auch zunächst nur für die Frauen. Die in vielen Betrieben notwendige oder übliche Zusammenarbeit der Frauen mit den Männern führte aber dazu, daß auch diese vielfach den Vorteil der gesetzlichen Regelung mitgenossen. Das Jahr 1908[2]) brachte schließlich durch eine weitere Novelle zur Gew.-O., insbesondere durch die Einführung des zehnstündigen Höchstarbeitstages für Frauen und Jugendliche, den Arbeitszeitschutz auf den Stand, den er bis zum Kriege einnahm und zum Teil heute noch einnimmt. Besonders erwähnenswert ist diese Novelle zur Gew. O. schon deshelb, weil sie den unsicheren Begriff der „Fabrik" beseitigte und so eine Abänderung von größter allgemeiner Bedeutung traf. Wesentliche Teile des Arbeiter- bezw. Arbeitszeitschutzes fanden bis dahin nur auf die „Fabriken" Anwendung und die Gew. O. überließ es der Auslegung, was unter dem Begriff „Fabrik" zu verstehen sei. Das Gesetz von 1908 schaltete den Fabrikbegriff vollständig aus und erklärte lediglich die Zahl der in der Regel beschäftigten Arbeiter für die Anwendung der Arbeiter- bezw. Arbeitszeitschutzbestimmungen für maßgebend.

Hiernach war die Arbeitszeit der gewerblichen Arbeiter grundsätzlich nur insoweit gesetzlich beschränkt, als dies aus Rücksicht auf die Gesundheit und die Sittlichkeit nötig erschien. Die erwähnten Schutzvorschriften, insbesondere das Verbot der gewerblichen Kinderarbeit durch das Kinderschutzgesetz vom 30. März 1903[3]), die Beschränkungen der Arbeitszeit der jugend-

[1]) Vgl. R. G. Bl. 1891 S. 261 ff.

[2]) Novelle zur Gew. O. vom 28. Dezember 1908, R. G. Bl. 1908 S. 667.

[3]) R. G. Bl. 1903 S. 113, neu gefaßt 31. Juli 1925, s. R. G. Bl. 1925 I S. 162.

lichen Arbeiter und Arbeiterinnen und ihr Ausschluß von bestimmten Beschäftigungen entsprangen ausschließlich oder überwiegend solchen Gründen. Arbeitszeitbeschränkungen für erwachsene männliche Arbeiter bestanden im allgemeinen nicht. Nur in besonders gesundheitsschädlichen Gewerben und in solchen Gewerben, in denen durch übermäßige Dauer der täglichen Arbeitszeit die Gesundheit der Arbeiter gefährdet wird, konnte auf Grund der §§ 120e, 120f Gew.O. eine Höchstarbeitszeit festgesetzt werden. Sie galt dann nicht nur für Arbeiter, sondern auch für Betriebsbeamte, Werkmeister und Techniker. Für Angestellte und zwar beiderlei Geschlechts beschränkte sich im übrigen der Arbeitszeitschutz auf offene Verkaufsstellen[4]), für die eine ununterbrochene Mindestruhezeit von 10—11 Stunden und eine angemessene Mittagspause vorgeschrieben waren; eine mittelbare Arbeitszeitbeschränkung ergab sich außerdem aus den Vorschriften über den Ladenschluß während gewisser Nachtstunden.

Auf das Jahr 1908 gehen auch die Vorarbeiten zur gesetzlichen Regelung der Arbeitszeit in Krankenpflegeanstalten zurück. Am 4. Dezember 1908[5]) wurde im Reichstag eine Resolution der 26. Kommission[6]) eingebracht, welche dahin lautet: „Der Reichstag wolle beschließen: Die verbündeten Regierungen zu ersuchen, tunlichst bald einen Gesetzentwurf vorzulegen, durch welchen die Arbeitsverhältnisse der in öffentlichen und privaten Krankenhäusern, Heilanstalten und Genesungsheimen beschäftigten Personen geregelt werden.“ Auf Grund einer Umfrage, die das Reichsgesundheitsamt dann im Jahre 1910 über die Beschäftigungsverhältnisse der Krankenpflegeperson durchführte, wurden von diesem im Jahre 1914 „Grundsätze für die Beschäftigung des Pflegepersonals in Krankenhäusern“ aufgestellt, die den Einzelstaaten als Richtlinien für eine landesrechtliche Regelung dienen sollten.

---

[4]) Hiefür ist noch erwähnenswert die Novelle zur Gew.O. vom 30. Juni 1900, R.G.Bl. 1900 S. 483.

[5]) Verh. d. R.T. XII. Leg.Per. 1. Sez. 1908/09, Stenogr. Berichte Bd. VII/233, 176. Sitzung v. 4. 12. 1908 S. 5991 A, 5994 B.

[6]) Verhandl. d. R.T. XII. Leg.Per. 1. Sez. 1907/09, Anlagenband XII/250, Aktenstück Nr. 1050, S. 5919, Antr. 95.

§ 3.
Die Periode seit dem Jahre 1914.

Die Kriegszeit hatte zunächst eine Auflockerung des Arbeitszeitschutzes notwendig gemacht. Bei Kriegsausbruch wurde wohl eine gewisse Suspendierung des Arbeiterschutzes[1]) vorgenommen, jedoch wurde diese wieder durch die Staatsumwälzung im Jahre 1918 beseitigt. Die Umwälzung brachte nicht nur eine Wiederherstellung des Schutzes im früheren Umfange, sondern ging weit über die ehemalige Grenze hinaus. In Erfüllung des sozialdemokratischen Parteiprogramms wurde entsprechend der Ankündigung des Rates der Volksbeauftragten vom 12. November 1918[2]) durch die Demobilmachungsverordnungen über die Arbeitszeit der gewerblichen Arbeiter vom 23. November 1918[3]) nebst Ergänzung vom 17. Dezember 1918[4]) und der Angestellten vom 18. März 1919[5]) für alle gewerblichen Arbeiter und für alle Angestellten ohne Unterschied des Alters, des Geschlechts und der Betriebsgröße der achtstündige Maximalarbeitstag eingeführt. Zum ersten Male in der deutschen Gesetzgebung tritt hier also der Gedanke des kulturellen Höchstarbeiteitstages neben den des hygienischen.

Diese beiden Verordnungen waren nur für die Zeit der wirtschaftlichen Demobilmachung gedacht und sollten nach erfolgter Durchführung der neuen Arbeitszeitregelung durch dementsprechende Gesetze ersetzt werden.

Da man schon damals annahm, daß eine völlig schematische Durchführung des Achtstundentages in einzelnen Fällen zu Schwierigkeiten führen müsse, gaben die Verordnungen den Demobilmachungskommissaren die Befugnis, Ausnahmen zuzulassen. Auf diese Weise sollte es ermöglicht werden, die Vorschriften den Forderungen des wirtschaftlichen Lebens anzupassen. Dagegen war die Einführung der Verordnungen in das System des bisher bestehenden Rechtes bei der Art ihrer Entstehung nur in beschränktem Maße möglich gewesen. Man hatte sich darauf beschränken müssen, die gesetzlichen Bestim-

---

[1] Vgl. hier das Gesetz vom 4. Aug. 1914, R. G. Bl. S. 333, 327.

[2]) R. G. Bl. 1918 II S. 1309.

[3]) R. G. Bl. 1918 II S. 1334.

[4]) R. G. Bl. 1918 II S. 1436.

[5]) R. G. Bl. 1919 I S. 315; sie wurde erlassen auf Grund der V. O. des Bundesrates über die wirtschaftliche Demobilmachung vom 7. 11. 1918, R. G. Bl. II S. 1292.

mungen, die den Bestimmungen der Demobilmachungsverordnungen zuwiderliefen, als aufgehoben zu erklären. Dies mußte natürlich zu einer Reihe von Schwierigkeiten und Unklarheiten führen und ließ eine baldige einheitliche Regelung erwünscht erscheinen. Im August 1921 wurde dem Reichsrat und dem vorläufigen Reichswirtschaftsrat zunächst der Entwurf eines Gesetzes über die Arbeitszeit gewerblicher Arbeiter vorgelegt, der die Demobilmachungsverordnungen in die ordentliche Gesetzgebung überleiten und auf diesem Gebiete die nötige Einheitlichkeit und Uebersichtlichkeit herbeiführen sollte.[6]) Diesem Entwurfe folgte im Mai 1926 der Entwurf eines Gesetzes über die Arbeitszeit der Angestellten, das an die Stelle der bisher bestehenden Arbeitszeitvorschriften für Angestellte treten sollte. Bevor aber noch die Beratung der Entwürfe in den gesetzgebenden Körperschaften auf Grund der im Frühjahr 1923 erstatteten Gutachten des vorläufigen Reichswirtschaftsrates begonnen hatten, trat eine derartige Verschlechterung der gesamten wirtschaftlichen Lage in Deutschland ein, daß auf einer anderen Grundlage an die nun erst recht erforderliche Aenderung der bisherigen Vorschriften herangegangen werden mußte.

Am 5. und 6. Oktober 1923 kamen zwischen den Regierungsparteien und der Reichsregierung Vereinbarungen zustande, die sich auf die Frage einer Neuregelung der Arbeitszeit erstreckten. Sie lauteten:[7])

„Die schwere Not unseres Landes läßt eine Steigerung der Gütererzeugung dringend geboten erscheinen. Das wird nur unter restloser Ausnutzung der technischen Errungenschaften bei organisatorischer Verbesserung unserer Wirtschaft in emsiger Arbeit jedes Einzelnen zu erreichen sein. Neben der Steigerung der Produktion durch diese Mittel wird auch die Neuregelung der Arbeitszeitgesetze unter grundsätzlicher Festhaltung des Achtstundentages als Normalarbeitstag nicht zu umgehen sein. Dabei ist auch die Möglichkeit der tariflichen oder gesetzlichen Ueberschreitung der jetzigen Arbeitszeit im Interesse einer volkswirtschaftlich notwendigen Steigerung der Produktion vorzusehen."

Dementsprechend wurde ein neuer Entwurf aufgestellt, der als Entwurf eines vorläufigen Gesetzes über die Arbeitszeit im Oktober 1923[8]) dem Reichstag vorgelegt worden ist. Nach der ihm beigegebenen Begründung suchte der Entwurf die Gü-

---

[6]) Drucks. d. Reichsrats Nr. 223 (1921).

[7]) Vgl. Neitzel, a. a. O., S. 3.

[8]) Drucks. d. R. T. Nr. 6279 (1923.)

tererzeugung zu fördern und zu verbilligen, indem er unter möglichster Berücksichtigung der sozialpolitischen Belange wesentliche Hemmungen für die Betätigung des Arbeitswillens beseitigte. Demzufolge wollte er unter grundsätzlicher Festhaltung am Achtstundentag eine Anzahl von Ausnahmen einführen, in erster Linie auf Grund tariflicher Abrede, in zweiter auf Grund behördlicher Genehmigung. Der Entwurf, der nur ein Abänderungsgesetz zu den Demobilmachungsverordnungen darstellte und davon absehen mußte, den gesamten Inhalt der noch dem Reichsrat vorliegenden Gesetzentwürfe über die Arbeitszeit der gewerblichen Arbeiter und der Angestellten aufzunehmen, gelangte jedoch infolge der inzwischen eingetretenen weiteren Erschwerung der politischen und wirtschaftlichen Lage im Reichstag nicht mehr zur Verabschiedung. Da andererseits die beiden Demobilmachungsverordnungen über die Arbeitszeit mangels einer weiteren Verlängerung am 17. November 1923 ihre Gültigkeit verloren, trat ein völlig unhaltbarer Zustand ein. Es waren nämlich danach, abgesehen von den für den Bergbau sowie für Bäckereien und Konditoreien geltenden Sonderbestimmungen, nur noch die bis zum Erlasse der Demobilmachungsverordnungen gültigen Vorschriften der Gew. O. über die Arbeitszeit wieder in Wirksamkeit. Dieser Zustand dauerte bis zum 1. Januar 1924.

Unter diesen Verhältnissen griff die Reichsregierung auf den Entwurf eines vorläufigen Gesetzes über die Arbeitszeit zurück und setzte diesen mit geringfügigen Aenderungen in Form einer Verordnung auf Grund des damals bestehenden Ermächtigungsgesetzes[9]) in Kraft. Diese V. O. über die Arbeitszeit vom 21. Dezember 1923[10]) — in Kraft trat sie am 1. Januar 1924 — stellte den Grundsatz des Achtstundentages wieder her, ließ aber eine Reihe weitgehender Ausnahmen von diesem Grundsatz zu. Von der wichtigsten dieser Ausnahmen, nämlich daß die Tarifparteien vorbehaltlich eines behördlichen Beanstandungsrechtes, innerhalb bestimmter Grenzen Freiheit in der Regelung der Arbeitszeit besitzen, wurde namentlich in der ersten Zeit nach Inkrafttreten der A. Z. V. O. in erheblichem Maße Gebrauch gemacht. Für einzelne besonders gesundheitsschädliche Gewerbezweige wurde jedoch aus hygienischen Gründen an der achtstündigen Arbeitszeit festgehalten und die A. Z. V. O. übertrug die Bestimmung dieser Gewerbezweige, abgesehen vom Steinkohlenbergbau unter Tage, dem R. A. M., der bisher

[9]) Ges. v. 8. 12. 1923, R. G. Bl. 1923 II S. 1179.
[10]) R. G. Bl. 1923 II S. 1249.

5 Verordnungen erließ, nämlich die V. O. über die Arbeitszeit in Kokereien und Hochofenwerken vom 20. Januar 1925[11]) die V. O. über die Arbeitszeit in Gaswerken vom 9. Februar 1927[12]), die V. O. über die Arbeitszeit in Metallhütten vom 9. Februar 1927,[13]) die V. O. über die Arbeitszeit in Glashütten und Glasschleifereien vom 9. Februar 1927[14]) und die V. O. über die Arbeitszeit in Stahlwerken, Walzwerken und anderen Anlagen der Großeisenindustrie vom 16. Juli 1927.[15]) Im übrigen hat der vorläufige Reichswirtschaftsrat zu dem ihm vorgelegten Entwurf eines Verzeichnisses der gesundheitsschädlichen Gewerbezweige noch nicht abschließend Stellung genommen, sondern nur einige Teilgutachten erörtert.

Im Zusammenhang mit der reichsgesetzlichen Regelung der Arbeitszeit der gewerblichen Arbeiter durch die Arb. A. O. vom 23. November / 17. Dezember 1918 wurde auch die Regelung der Arbeitszeit in Krankenpflegeanstalten erneut nach dem Kriege aufgenommen. Es wurde nämlich von einem großen Teil der Krankenpflegerschaft die Auffassung vertreten, daß die Krankenpflegepersonen als gewerbliche Arbeiter im Sinne der genannten Anordnung über die Arbeitszeit anzusehen seien und daß demnach für sie die achtstündige Arbeitszeit zu gelten habe. Da jedoch die Durchführung des reinen Achtstundentages mit den Interessen der Krankenversorgung unvereinbar ist, machte sich das Bedürfnis nach einer abweichenden Regelung der Arbeitszeit in Krankenpflegeanstalten auf der Grundlage einer Verlängerung der 48stündigen Arbeitswoche geltend. So erging auf Grund des Ermächtigungsgesetzes vom 8. Dezember 1923 nach Anhörung eines Ausschusses des Reichsrates und eines aus 15 Mitgliedern bestehenden Ausschusses des Reichstages die V. O. über die Arbeitszeit in Krankenpflegeanstalten vom 13. Februar 1924,[16]), die allerdings nur als eine vorläufige gedacht war. Sie sollte durch eine spätere eingehende Regelung der Beschäftigungsverhältnisse der Krankenpflegepersonen ersetzt werden. Bei allen Beratungen über den Verordnungsentwurf hat die Frage ob der Achtstundentag oder die Achtunddreißig-Stundenwoche für Krankenpflegeanstalten durchführbar erscheint, den breitesten Raum eingenommen. Für den Achtstundentag sprachen sich vor allem die

[11]) R. G. Bl. 1925 I S. 5.
[12]) R. G. Bl. 1927 I S. 59.
[13]) desgleichen.
[14]) desgleichen S. 60.
[15]) R. G. Bl. 1927 I S. 221.
[16]) R. G. Bl. 1924 I S. 66, 154.

organisierten Kreise der Arbeitnehmer aus, gegen ihn die Behörden, Anstaltsleitungen, Aerzte und auch ein Teil der Arbeitnehmer, vor allem die religiösen und caritativen Genossenschaften.[17])

Die A. Z. V. O. von 1923 war von vorneherein nur als eine vorläufige Regelung gedacht und als solche gekennzeichnet. Sie ist auch in ihrer engen Anlehnung an die von ihr wieder in Kraft gesetzten Demobilmachungsverordnungen in keiner Weise geeignet, die deutschen Arbeitszeitverhältnisse endgültig zu regeln. Abgesehen von der unbefriedigenden Tatsache, daß eines der wichtigsten Gebiete des Arbeitsrechtes nicht im Wege der ordentlichen Gesetzgebung geregelt ist, hat die A. Z. V. O. insbesondere auch die Undurchsichtigkeit des bisherigen Zustandes aufrecht erhalten, die sich aus dem Nebeneinanderbestehen der Vorschriften der Gew. O. und der Bestimmungen der Demobilmachungsverordnungen ergibt. Diese Undurchsichtigkeit ist durch die neue A. Z. V. O. sogar noch erhöht worden, indem sie neben die wieder in Kraft gesetzten früheren Bestimmungen ihre eigenen Vorschriften setzt, ohne dabei das Verhältnis der sich häufig widersprechenden Bestimmungen zueinander klar zu regeln.

Die in der Arbeitszeitverordnung vom 1923 gewährte weitgehende Möglichkeit einer Verlängerung der Arbeitszeit hatte zu Klagen darüber geführt, daß in einigen Industrien ein übermäßiger Gebrauch von Ueberstunden gemacht werde. Auf der anderen Seite herrschte gleichzeitig eine erhebliche Arbeitslosigkeit. Die sozialpolitischen Gefahren, die dieser Zustand in sich barg, veranlaßten die Reichsregierung, durch eine Erhebung die tatsächliche Dauer der Arbeitszeit in einigen wichtigen Gewerben festzustellen. Da diese Erhebung mit Rücksicht auf die verfügbare kurze Zeit nur wenige Industriezweige erfassen konnte, bot sich kein vollständiges Bild. Sie brachte jedoch die Bestätigung, daß in einigen Industrien in erheblichem Maße Ueberarbeit geleistet werde. Hiedurch sah sich die Reichsregierung veranlaßt, eine alsbaldige Aenderung der A. Z. V. O. vorzuschlagen. Aus dem Entwurf der Regierung ging nach ziemlichen Aenderungen die Vorlage im Reichsrat und Reichstag, in dem auch die sozialdemokratische Fraktion einen Initiativgesetzantrag zur Abänderung der A. Z. V. O. eingebracht hatte, das sog. Arbeitszeitnotgesetz vom 14. April 1927[18]) hervor. Auch dieses Gesetz hat wie schon der ihm beigelegte Name „Arbeitszeitnotgesetz" sagt, nur einem vorübergehenden Notstand abhelfen

[17]) Vgl. Syrup, A. Z. f. A. R. 1924 Sp. 225. — Lüders, R. A. Bl. 1924 A. A. T. S. 102.

[18]) R. G. Bl. 1927 I S. 109.

sollen und kann auch nach den Aenderungen, die es gegenüber der A. Z. V. O. von 1923 brachte, nicht als eine befriedigende dauernde Regelung angesehen werden. Diese wesentlichen Aenderungen bestehen darin, daß die Straflosigkeit des Arbeitgebers bei Duldung der Annnahme freiwilliger Mehrarbeit beseitigt, für die produktiver Mehrarbeit dienenden Ueberstunden ein Zuschlag zu der Grundvergütung vorgesehen und die Zulässigkeit von Mehrarbeit über 10 Stunden hinaus von dem Vorliegen dringender Gründe des Gemeinwohls und der Erteilung einer behördlichen Genehmigung abhängig gemacht wurde.

Durch das A. Z. N. G. wurden also die Mängel der A. Z. V. O. von 1923 nur zum Teil beseitigt und es blieb damit auch jetzt noch der unhaltbare Zustand, der durch die Verschiedenartigkeit, Verstreutheit und Verworrenheit der gesetzlichen Bestimmungen entstand, bestehen. Eine endgültige Regelung im Wege der ordentlichen Gesetzgebung sollte diese die Arbeitnehmerschaft im besonderem Maße berührende Frage erfahren, sobald eine hinreichende Klärung der wirtschaftlichen Verhältnisse eingetreten wäre. Die mit der Neuordnung der Währung eingeleitete Befestigung der Wirtschaftsverhältnisse ließ die Inangriffnahme der Arbeit geboten erscheinen und es wurde so ein Entwurf zu einem Arbeitsschutzgesetz ausgearbeitet, der eine einheitliche Regelung und Ausgestaltung des gesamten Arbeitsschutzes enthält und sich hauptsächlich auch mit dem Arbeitszeitschutz befaßt. Bei den Vorarbeiten für ein Arbeitszeitgesetz erwies es sich eben als notwendig, die seit langem in Aussicht genommene umfassende Neuordnung des gesamten Arbeitsschutzrechtes mit in Angriff zu nehmen. Wesentliche Gebiete des sonstigen Arbeitsschutzes, wie der Frauen- und Jugendlichenschutz, die Bestimmungen über die Sonntagsruhe und den Ladenschluß, sind eng mit der Arbeitszeitregelung verknüpft und zum Teil auch in der zur Zeit geltenden A. Z. V. O. geregelt. Wenn man eine vermehrte Unübersichtlichkeit des Arbeitsschutzes vermeiden wollte, so war es unumgänglich, bei der Neuregelung des Arbeitszeitschutzes auch eine Neuregelung dieser verwandten Gebiete vorzunehmen. Unter diesen Umständen erschien es zweckmäßig, den gesamten allgemeinen öffentlich-rechtlichen Arbeitsschutz abschließend neu zu ordnen, in den Entwurf also die Gesamtheit der Arbeitsschutzbestimmungen aufzunehmen, die auch im künftigen Arbeitsgesetzbuch als allgemeiner Arbeitsschutz zusammenzufassen sein werden.

Am 1. Februar 1929 wurde dieser Entwurf eines Arbeitsschutzgesetzes dem Reichstage vorgelegt.

II. Teil

Der Arbeitszeitschutz der gewerblichen Arbeitnehmer in Krankenpflegeanstalten.

1. Abschnitt.

Der gewerbliche Arbeitnehmer in Krankenpflegeanstalten.

§ 4.

Der Begriff des gewerblichen Arbeitnehmers im allgemeinen.

Der Begriff des gewerblichen Arbeiters fällt im heute geltenden Arbeitsrecht unter den umfassenderen Begriff des Arbeitnehmers, der auch die Angestellten mit umschließt.[1]) Da für die folgende Abhandlung nur der gewerbliche Arbeitnehmer in Betracht kommt, so ist im Folgenden unter dem Wort Arbeitnehmer oder auch Arbeiter immer der gewerbliche Arbeitnehmer zu verstehen.

Eine genau präzisierte Unterscheidung zwischen Arbeiter und Angestellten zu geben ist in vielen Fällen nicht möglich, doch sind unter „Arbeiter" im allgemeinen diejenigen Arbeitnehmer zu verstehen, welche mit ausführenden Arbeiten körperlicher Art beschäftigt sind. Sinzheimer[2]) definiert folgendermaßen: Arbeiter sind Arbeitnehmer, die weder Angestellte noch Beamte, noch Lehrlinge sind, doch ist auch bei ihm Hauptunterscheidungspunkt die körperliche Arbeit. Zu den Arbeitern gehören außerdem die sog. „Gewerbegehilfen"[3]), worunter die Portiers, Kellner, das Fahrpersonal der Straßenbahn und ähnliches zu verstehen sind, und weiterhin die Hausgehilfen, die zur Leistung häuslicher Dienste niederer Art in den Hausstand eines Arbeitgebers aufgenommen sind.[4])

Unter dem Begriff des Arbeitnehmers sind nach Hueck-Nipperdey[5]) diejenigen Personen zu verstehen, die auf Grund

---

[1]) Vgl. Kaskel, a. a. O., S. 67. — Hueck-Nipperdey, a. a. O., S. 33. — Sinzheimer, Grundzüge, S. 34.

[2]) Vgl. seine Grundzüge, S. 34.

[3]) Kaskel, a. a. O., S. 68. — Sinzheimer, S. 34.

[4]) Vgl. Rosin, a. a. O., S. 167.

[5]) Hueck-Nipperdey, a. a. O., S. 33.

eines privatrechtlichen Vertrages im Dienste eines andern zur Arbeit verpflichtet sind. Im Gegenteil zu Kaskel[6]), der als Arbeitnehmer nur diejenigen Personen ansprechen will, die „Lohn"arbeit verrichten, stellen Hueck-Nipperdey[7]) und Sinzheimer[8]) den Begriff des Arbeitnehmers ohne Rücksicht darauf auf, ob derselbe gegen Lohn beschäftigt wird. Auch Potthoff[9]) ist der Ansicht, daß die Lohnfrage auf die Begriffsbestimmung des Arbeiters keinen Einfluß hat. M. A. n. befindet sich hier Kaskel mit seiner Lohntheorie im Unrecht; denn es sind sehr wohl Fälle denkbar, in denen ein Arbeitnehmer wenigstens teilweise ohne Gegenleistung arbeitet, wie z. B. ein alter Dienstbote, der aus alter Anhänglichkeit bei der verarmten Herrschaft bleibt und sich mit Gewährung von Kost und Wohnung begnügt, die eine volle Gegenleistung nicht darstellen, sodaß wenigstens ein Teil der Arbeitsleistung unentgeltlich erfolgt.

Die Arbeit des Arbeitnehmers muß berufsmäßig erfolgen, doch braucht die Arbeitsleistung nicht den Haupt- oder gar Lebensberuf des Arbeiters bilden.[10]) Man darf eben hier den Begriff der Berufsmäßigkeit nicht zu eng auffassen (auch der Werkstudent ist Arbeitnehmer!).

Nicht unter den Begriff des Arbeitnehmers fallen:[11])

1. die selbständigen Unternehmer: hieher gehören die Fabrikanten, Landwirte, Reeder, Handwerksmeister; aber die sogenannten Zwischenmeister sind in der Regel Arbeitnehmer.
2. die öffentlichen Beamten,
3. die Familienangehörigen des Arbeitgebers,
4. unfreie Arbeiter, worunter Strafgefangene, Kriegsgefangene, Fürsorgezöglinge, Insassen von Arbeitshäusern zu verstehen sind.
5. Personen, deren Beschäftigung nicht in erster Linie ihrem Erwerbe dient, sondern mehr durch Rücksichten der körperlichen Heilung, der Wiedereingewöhnung, der sittlichen Besserung oder Erziehung oder durch Beweggründe caritativer, religiöser, wissenschaftlicher oder künstlerischer Art bestimmt wird. Hierunter sind insbesondere zu verstehen Kranke in Erholungsheimen, Genesungsheimen, Krankenanstalten, Irrenan-

---

[6]) Kaskel, a. a. O., S. 66.

[7]) S. 40/41.

[8]) S. 33, Anm. 1.

[9]) Potthoff, Wörterbuch des Arbeitsrechts, S. 26.

[10]) Hueck-Nipperdey, a. a. O., S. 40. — Kaskel, a. a. O., Seite 67.

[11]) Vgl. Hueck-Nipperdey, a. a. O., S. 42.

stalten, Insassen von Kriegsbeschädigtenheimen, Trinkerheilanstalten, Alterskolonien, Angehörige von Klöstern, Diakonissen, Missionare.

Zusammenfassend kann man also sagen: Gewerbliche Arbeitnehmer sind diejenigen Personen[12]), die in einem der Gewerbeordnung unterstehenden Betriebe für die Zwecke des Gewerbebetriebs als Gesellen, Gehilfen, Lehrlinge,, Betriebsbeamte, Werkmeister, Techniker, Fabrikarbeiter, oder in ähnlicher Stellung beschäftigt werden.

§ 5.

Der Begriff der Krankenpflegeanstalten.

Der Kreis der Krankenpflegeanstalten[1]), die unter die K. V. O. fallen, ist sehr weit gezogen; so wird namentlich kein Unterschied in der Hinsicht gemacht, wer der Träger der Anstalt ist.[2]) Nur besteht gemäß § 1 Abs. 2 K. V. O. die Vorschrift, daß es sich um Anstalten handeln muß, in denen ständige ärztliche Aufsicht und fachkundige Pflege für die Kranken erforderlich ist, also um wirkliche Pflegestätten. Die K. V. O., behandelt öffentliche und private Anstalten ganz gleich; sie bezieht sich jedoch nur auf solche öffentliche oder private Anstalten, die allen oder wenigstens weiteren Kreisen der Bevölkerung offen stehen.[3]) Krankenpflegeanstalten für geschlossene Kreise — man denke dabei an Krankenhäuser bei Gefängnissen für die Gefängnisinsassen oder an Krankenpflegestationen bei Internaten u. ä. — fallen nicht unter die K. V. O.

Der Begriff der Krankenpflegeanstalten[4]) umfaßt also nur diejenigen Anstalten, in denen Kranke oder Sieche versorgt werden, die ständiger ärztlicher Aufsicht oder fachkundiger Pflege bedürfen. Hierunter fallen vor allem außer den eigentlichen Krankenhäusern die Siechenhäuser, Kliniken, Krüppelfürsorgeanstalten, Lungenheilstätten, Beobachtungsstationen, Genesungsheime, Kindererholungsheime und Kinderheilstätten, Sanatorien

---

[12]) Vgl. Hueck, Handbuch d. A. R. S. 26. — S. auch Syrup, a. a. O., S. 35.

[1]) Vgl. Syrup in A. Z. f. A. R. 1924 Sp. 227. — Lüders in R. A. Bl. N. A. T. 1924 S. 103.

[2]) Vgl. Kaskel, a. a. O., S. 228.

[3]) Siehe Grundsätze des R. A. M., in R. A. Bl. 1924 A. T. S. 223.

[4]) Vgl. Wölbling-Riese, a. a. O., S. 100.

und ähnliche Anstalten. Die Anstalten müssen aber allein aus einem unbedingten Pflegebedürfnis der Kranken heraus aufgesucht werden. Ein bloßes Erholungsbedürfnis genügt nicht, sondern es muß sich um wirklich Kranke handeln, die in den Anstalten versorgt werden, dann können diese erst unter den Kreis der Pflegestätten der K. V. O. gezählt werden.[5]) Es sind hier vor allem diejenigen Kurhäuser und -heime auszunehmen — man denke an die großen Seebäder, wo derlei Stätten weniger dem Erholungsbedürfnis als der Vergnügungsbefriedigung der Besucher dienen —, die im Grunde genommen nichts weiteres sind als Hotels und Pensionen und bei denen die ärztliche Behandlung, wenn an eine solche überhaupt gedacht wird, weitaus erst in zweiter Linie kommt. Weiterhin findet die K. V. O. keine Anwendung auf Altersheime, Erziehungsanstalten, Fürsorgeerziehungsanstalten u. ä.

Für die Anwendung der K. V. O. ist es aber ohne Belang, ob die Kranken gegen Bezahlung oder unentgeltlich aufgenommen werden.[6])

Den Krankenpflegeanstalten sind kraft ausdrücklicher Gesetzesvorschrift gleichgestellt die Entbindungsanstalten, die Säuglingsheime und die Irrenanstalten, während gemäß § 7 K.V.O. die Lazarette, d. h. die dem Reichswehrministerium unterstellten Krankenpflegeanstalten, nicht unter die K. V. O. fallen.

Der § 2 K.V.O. schafft noch den Begriff der als gemeinnützig anerkannten Krankenpflegeanstalt.[6]) Eine solche Anstalt muß also einerseits von der obersten Landesbehörde anerkannt und andererseits gemeinnützig sein, d. h. ihr Ziel darf sich nicht auf Gewinnerzielung richten. Hierzu entnehme ich vor allem den Grundsätzen des R.A.M.[8]) noch folgende Ausführungen: Bei den gemeinnützigen Anstalten müssen Erwerbszwecke ausgeschlossen sein; der Erlös aus den Pflegesätzen, sowie die sonstigen Einkünfte der Anstalt müssen zur Aufrechterhaltung der Anstalt und zum weiteren Ausbau der Anstaltszwecke ver-

---

[5]) Vgl. hier insbes. Klehmet, a. a. O., S. 99.

[6]) Grundsätze des R. A. M., in R. A. Bl. 1924 A. T. S. 223; ferner Wölbling-Riese, a. a. O., S. 101.

[7]) Der Vollständigkeit halber sei hier auf den preuß. Ausführungserlaß des M. f. Volkswohlfahrt vom 25. 3. 1925 verwiesen (siehe hierzu Wölbling-Riese, im Anhang S. 54), der die Zuständigkeit in Preußen ergibt. In Ziffer 5 definiert er auch noch den Begriff der gemeinnützigen Krankenpflegeanstalt. — Siehe auch Klehmet, a. a. O., S. 100, Anm. 1.

[8]) R. A. Bl. 1924 A. T. S. 223.

wendet werden; es darf nur eine mäßige Verzinsung des Anlagekapitals stattfinden.

Weiterhin muß die Wirtschaftsführung der Anstalt geordnet sein. Ihr innerer Betrieb und ihre Leistungen müssen den berechtigterweise an eine gut geleitete Krankenpflegeanstalt zu stellenden Aufforderungen entsprechen.

„Die Anerkennung als „gemeinnützig" im Sinne des Steuer- und Stempelrechts genügt nicht, um die Gemeinnützigkeit im Sinne der K. V. O. zu begründen. Dagegen empfiehlt es sich bei der Abgrenzung der als gemeinnützig anzuerkennenden Anstalten die Richtlinien zu berücksichtigen, die der R. A. M. und der R. M. d. J. mit Zustimmung des Reichsrats am 10. August 1923 über die Verwendung von Mitteln zur Unterstützung von Anstalten und Einrichtungen der Wohlfahrtspflege auf Grund des § 61 des Finanzausgleichgesetzes erlassen hat.

Unter Ziffer II, 1 dieser Richtlinien werden als Reichsspitzenverbände der Wohlfahrtspflege anerkannt:

1. Zentralausschuß für innere Mission,
2. Deutscher Caritasverband,
3. Zentralwohlfahrtsstelle der deutschen Juden,
4. Das Deutsche Rote Kreuz,
5. Vereinigung der freien privaten gemeinnützigen Wohlfahrtseinrichtungen Deutschlands,
6. Hauptausschuß für Arbeiterwohlfahrt,
7. Zentralwohlfahrtsausschuß der christlich-nationalen Arbeiterschaft.

Anstalten, die einem der unter 1—7 genannten Reichsspitzenverbände der Wohlfahrtspflege angehören und die als zuschußberechtigt im Sinne der Richtlinien vom 10. August 1923 unter I Ziffer 3 genannt worden sind, dürften im allgemeinen auch ohne weitere Nachprüfung als gemeinnützige Anstalten im Sinne der K. V. O. anzuerkennen sein. Dasselbe dürfte für die Anstalten zutreffen, die einer der unter IVa—d dieser Grundsätze genannten religiösen Genossenschaften angehören, soweit diese Anstalten nicht bereits einem der anerkannten Reichsspitzenverbände der Wohlfahrtspflege angeschlossen sind. Wollen andere Anstalten als gemeinnützig anerkannt werden, so muß eine Nachprüfung stattfinden."

Solche gemeinnützige Krankenpflegeanstalten sind in der Regel Anstalten, deren Träger religiöse oder humanitäre Verbände sind. Jedoch sind auch die meisten Anstalten des Reichs, der Länder, Provinzen, Kreise, Gemeinden und der Träger

der Sozialversicherung solche gemeinnützige Krankenpflegeanstalten.

§ 6.

Die gewerblichen Arbeitnehmer in Krankenpflegeanstalten, welche unmittelbare Krankenpflegedienste leisten.

I. Solche, die den Bestimmungen der R. V. O. unterliegen.

Die R. V. O. spricht in ihrem § 1 Abs. 3 von dem Begriff des Pflegepersonals. Er ist erfüllt, wenn es sich um Personen handelt, die in einer Krankenpflegeanstalt auf Grund eines Arbeits- oder Lehrverhältnisses überwiegend pflegerische Arbeit leisten. Diese Abgrenzung des eigentlichen Pflegepersonals läßt sich im allgemeinen leicht treffen. Im strengsten Sinne des Wortes „Pflegepersonal" gehören eben dazu nur die Dienste persönlicher Art, welche von Pflegern, Wärtern und Hilfswärtern ausgeführt werden[1]) und die ganz der Pflege der Kranken und deren Bedürfnissen entsprechend geregelt sein müssen. Diese pflegerischen Dienste müssen aber nur **überwiegend**[2]) pflegerischer Art sein[3]) d. h. die Arbeit, die von dem Pflegepersonal geleistet wird, braucht nicht eine **rein** pflegerische zu sein und jede Arbeit, die zur Gesundung und zum Wohle der Kranken beiträgt, wird zu den pflegerischen Diensten gerechnet. Im einzelnen können hier aufgeführt werden[4]) die Krankenpfleger, Krankenwärter, Operationsassistenten, die Schwestern, sei es nun, daß deren Wirkungsstätte im Krankensaal oder im Operationssaal liegt, und die Oberinnen. Weiterhin kommen hier noch dazu die Schwestern und Krankenpfleger, die im Badehaus beschäftigt sind und den Kranken Bäder und Massagen verabfolgen. Der Begriff der pflegerischen Arbeit selbst kann unter Umständen an einzelnen Orten ein verschiedener sein. Um aber die Auslegung dieses Begriffes möglichst einheitlich zu gestalten, bestimmt die höhere Verwaltungsbehörde[5]) diejenigen Arbeiten, welche hierunter fallen.

---

[1]) Vgl. R. A. M. in R. A. Bl. 1924 A. T. S. 223.

[2]) Vgl. auch insbes. den preuß. Erlaß des M. f. Volkswohlf. und des M. f. H. vom 25. 3. 1925; siehe Wölbling-Riese, a. a. O., im Anhang S. 54, pr. H. M. Bl. 1925 S. 157.

[3]) Wölbling-Riese, a. a. O., S. 103.

[4]) Vgl. Riese, in A. R. 1924 Sp. 743.

[5]) Wölbling-Riese, a. a. O., S. 104.

II. Solche, die den Bestimmungen der K.V.O. nicht unterliegen.

Zu den unter I genannten Personen kommt dann noch die große Anzahl derjenigen Personen, die im Dienste der Krankenpflege stehen, aber doch nicht den Bestimmungen der K.V.O. unterliegen, sei es, weil sie aus reiner Nächstenliebe diese Dienste leisten oder weil sie keine Arbeitnehmer im Sinne des heute geltenden Arbeitsrechtes oder überhaupt nicht in einer Krankenpflegeanstalt beschäftigt sind.

Zu den ersten zählen die Schwestern der Diakonissenhäuser oder auch anderer religiöser Gemeinschaften, die Brüder der geistlichen Orden, die Missionare.[6]) Der R.A.M. hat in seinen Grundsätzen vom 17. Mai 1924 ausführlich klargelegt, welche Schwestern, Brüder und Vereinigungen darunter fallen, und ich entnehme das folgende diesen Grundsätzen.[7]) Es sind dazu zu rechnen:

a. Die Mitglieder der katholischen Kongregationen. Hierunter sind sowohl die geschlossenen Orden, wie auch die in freierer Form organisierten Kongregationen zu verstehen. Den Kongregationen stehen im Sinne der K.V.O. religiöse Verbände gleich, die sozial-caritativ arbeiten, deren Mitglieder aber nicht durch Gelübde gebunden sind.

b. Die Mitglieder evangelischer Mutter- und Brüderhäuser, sowie evangelische Schwesternschaften. Das Merkmal für die unter b fallenden Personen liegt darin, daß die Schwestern oder Brüder in Mutter- oder Brüderhäusern oder in Genossenschaften zusammengeschlossen sind, die im evangelischen Geiste geleitet werden. Die religiöse Grundlage wird nach außenhin durch die Satzungen und die Haus- oder Berufsordnung erkennbar. Die einzelne Schwester oder der einzelne Bruder schließt niemals einen Vertrag selbständig mit einer Krankenpflegeanstalt ab, sondern sie gehen dahin, wohin das Mutterhaus oder die Genossenschaft sie schickt. Das Mutterhaus oder die Genossenschaft übernimmt die volle Fürsorge auch in Krankheitsfällen und im Alter.

c. Die Schwesternschaften der Balley[8]) Brandenburg des Ritterordens St. Johannis vom Spital zu Jerusalem (Johanniterorden). Die Schwestern des Johanniterordens werden von den Diakonissen-Mutterhäusern (Gruppe b) oder in Kranken-

---

[6]) Vgl. auch oben § 5 d. Abh., am Schlusse.

[7]) R.A.Bl. 1924 A.T. S. 224.

[8]) d. i. die verwaltungsmäßige Zusammenfassung der in einer Landschaft gelegenen Besitzungen des Ordens.

häusern des Johanniterordens ausgebildet. Es gibt Johanniterschwestern, die ständig in der Krankenpflege tätig sind, und Schwestern, die nur zeitweilig zu Uebungen als eine Art Reserve herangezogen werden. Die Schwestern des Johanniterordens arbeiten auf derselben religiösen Grundlage wie die Diakonissen. Auch die Johanniterschwester schließt keinen eigenen Vertrag mit den Krankenpflegeanstalten ab, sondern folgt der Anweisung des Ordens.

d. Die vom Malteseroden mit der Krankenpflege betrauten Brüder- und Schwesternschaften. Der Malteserorden ist eine ähnliche Einrichtung auf katholischer Seite wie der Johanniterorden auf evangelischer. Der Orden bedient sich in den von im unterhaltenen Anstalten der Mitglieder der katholischen Kongregationen.

e. Die jüdischen Schwesternschaften, die nach dem Mutterhaussystem oder in Genossenschaften zusammengeschlossen sind. Die Beschäftigung der Schwestern erfolgt nach ähnlichen Grundsätzen wie bei b.

f. Die Mitglieder der zum „Verband der Mutterhäuser vom Roten Kreuz" gehörigen Schwesternschaften. Die Organisation ist dieselbe wie bei den Gruppen in b, d. h. die einzelne Schwester schließt nicht selbst einen Vertrag mit der Krankenpflegeanstalt ab, sondern folgt den Weisungen ihres Mutterhauses."

Bei allen diesen Personen bedarf es keiner Nachprüfung, um sie von den Vorschriften der K.V.O. auszunehmen. Dagegen gibt es Schwesternschaften, denen vom Staat das Recht zur Führung des roten Kreuzes verliehen worden ist, die aber nicht zu dem oben unter f genannten Verband gehören, die Schwesternschaften des „Reichsverbandes der gemeinnützigen privaten Kranken- und Pflegeanstalten Deutschlands." Diese Pflegepersonen werden nur auf ihren eigenen Antrag hin oder einen solchen der Anstaltsleitung von den Vorschriften der K.V.O. entbunden. Zwei Gesichtspunkte können zur Entscheidung dessen beitragen, ob im Einzelfall eine Pflegeperson nach der K.V.O. oder den obengenannten vorliegt. Der eine ist die Höhe der Entlohnung. Entspricht diese dem sonstigen gewöhnlichen Gehalt der Pflegepersonen, so liegt wohl ein Arbeitnehmerverhältnis vor und die Pflegeperson fällt unter die Vorschriften der K.V.O. Ist aber an der Höhe der Entlohnung zu sehen, daß es sich nur um ein Taschengeld handeln kann, dann fallen sie unter den § 10 Abs. 2 des V.R.G. und sind von den Vorschriften der K.V.O. befreit. Der andere Gesichtspunkt ist der, mit wem die Anstaltsleitung den Arbeitsvertrag abgeschlossen

hat, ob mit den einzelnen Pflegepersonen oder mit dem Mutterhaus. Im ersteren Falle spricht die Vermutung für ein Arbeitnehmerverhältnis, im anderen Falle für die Anwendbarkeit des § 10 Abs. 2 B. R. G. und die betreffende Person unterliegt nicht der K. V. O.

Gemäß § 10 Abs. 2 des B. R. G. — durch § 2 Abs. 2 der K. V. O. wird bestimmt, daß die K. V. O. und auch die A. Z. V. O. nicht für diejenigen Personen gilt, die nicht als Arbeitnehmer nach § 10 B. R. G. anzusehen sind — gelten weiterhin nicht als Arbeitnehmer die öffentlichen Beamten und Beamtenanwärter. Sie fallen deshalb auch nicht unter die Vorschriften der K. V. O. Eine Begriffsbestimmung des öffentlichen Beamten gibt uns ein R. G.-Urteil,[9]) wonach unter öffentlichen Beamten alle die im öffentlichen Dienste tätigen Beamten zu verstehen sind und der Ausdruck nicht nur die im Staatsdienste angestellten Personen begreift. Unter diesen Begriff fallen von den in Krankenpflegeanstalten tätigen Personen alle diejenigen, die zu dem Träger der Anstalt in einem Beamtenverhältnis stehen. Es kommt dabei im wesentlichen auf das Vorliegen eines Dienstverhältnisses mit öffentlich-rechtlicher Grundlage an.[10]) Eine klare scharfe Scheidung, wer in den Krankenpflegeanstalten zu den Beamten zu zählen ist, ist wohl überhaupt nicht zu geben. M. A. n. rechnen zu den Beamten vor allem alle diejenigen Personen, die eine Verwaltungstätigkeit ausüben, wie z. B. der Direktor des Krankenhauses. Im einzelnen kommt es hier wohl immer auf die einzelne Regelung und Ordnung der Gemeinwesen und Städte an, denen die Krankenpflegeanstalten zugehören. M. E. stehen auch die Aerzte — mögen es Oberärzte oder einzelne Abteilungsleiter sein, natürlich mit Ausnahme derer, die in privaten Kliniken und Sanatorien tätig sind — und die in Krankenhäusern beschäftigten Apotheker, die Leiter der zu den Kliniken gehörigen Institute und Laboratorien, die ja außerdem auch schon nicht mehr zu dem allgemeinen Begriff der Arbeitnehmer gehören, ebenfalls in einer beamtenähnlichen Stellung, wenn sie auch, besonders die Aerzte vielfach auf Dienstvertrag angestellt sind. Hier möchte ich noch die Regelung in Nürnberg anführen, wo nach der Besoldungsordnung der Stadt Nürnberg für die städtischen Beamten vom 1. Oktober 1927 auch die Bademeister, Pflegemeister, Röntgen- und Laboratoriumsassistentinnen, Operations-

[9]) Urt. d. R. G. vom 30. 12. 1904, Entsch. i. Ziv. Bd 59 Seite 331.

[10]) Feig-Sitzler, a. a. O., S. 36.

gehilfen, Desinfekteure und Kleiderverwahrer, selbst die Hebammen und Schreiner des städtischen Krankenhauses zu den Beamten zählen. Doch ist dies eben eine spezielle Regelung, aber man wird allgemein sagen können, daß die in Krankenpflegeanstalten beschäftigten Personen, die keine Pflegetätigkeit ausüben und deren Tätigkeit über das gewöhnliche Niveau der Arbeit eines Krankenpflegers oder eines sonstigen in Krankenpflegeanstalten tätigen, unter die Vorschriften der K. V. O. oder der A. Z. V. O. fallenden Arbeitnehmers hinausragt oder die eine reine Verwaltungstätigkeit ausüben, zu den Beamten zu zählen sind. Zumindest haben sie eine Stellung inne, die der eines Beamten sehr ähnlich ist und sie können so bei etwas großzügiger Auffassung des Begriffes Beamter mit unter den § 10 des V. R. G. gezählt werden.

Allen diesen, den caritativ Tätigen und den Beamten, sind diejenigen Personen gleichzustellen,[11]) die um ihrer dauernden Versorgung willen oder zum Zwecke der Heilung, der Wiedereingewöhnung, der sittlichen Besserung oder der Erziehung in die Anstalt aufgenommen sind und dort je nach dem Maß ihrer Fähigkeit beschäftigt werden. Dazu zählen die Erziehungszöglinge, die körperlich und geistig Erwerbsbeschränkten (Blindenanstalt!), Epileptiker, überhaupt alte oder kränkliche Personen, die von gemeinnützigen oder religiösen Anstalten aufgenommen werden und in diesen nur kleinere Arbeiten vornehmen, allein um des Unterhalts willen.

Schließlich finden dann noch die Vorschriften der K.V.O. auf diejenigen Arbeitnehmer keine Anwendung, die sich wohl der Pflege ihrer Mitmenschen zugewandt haben, aber nicht in Krankenpflegeanstalten beschäftigt sind. Hierher gehören die Gemeindeschwestern, Jugend- und Schulpfleger und -pflegerinnen, die von ihren Heimen aus in die Familien zur Pflege gesandt werden.[12])

---

[11]) Vgl. R. A. M. in R. A. Bl. 1924 A. T. S. 224; Wölbling-Riese, a. a. O. S. 103.

[12]) Wölbling-Riese, a. a. O., S. 101.

§ 7.

Die gewerblichen Arbeitnehmer in Krankenpflegeanstalten, welche keine unmittelbaren Krankenpflegedienste leisten.

I. Solche, die den Bestimmungen der K. V. O. unterliegen.

Vorweg sei hier genommen, daß die Unterscheidung der Arbeitnehmer, welche keine unmittelbaren Krankenpflegedienste leisten, in solche, welche den Bestimmungen der K. V. O. unterliegen, und solche, auf welche dies nicht zutrifft, im allgemeinen d. h. mit Ausnahme derjenigen Personen, die wiederum unter den § 10 Abs. 2 des B. R. G. fallen, nur Bedeutung für die nicht als gemeinnützig anerkannten Krankenpflegeanstalten hat, da in diesen ja die gewerblichen Arbeitnehmer ausnahmslos unter die K. V. O. fallen.[1]) Klehmet[2]) vertritt hier zwar den Standpunkt, daß Pförtner, Gärtner, Heizer, Wäscherinnen und ähnlich beschäftigte Arbeitnehmer den allgemeinen Arbeitszeitbestimmungen unterliegen; ich kann mich aber dem nicht anschließen, sondern m. A. n. ist der Gesetzestext ohne weiteres dahin aufzufassen, daß alle in gemeinnützigen Krankenpflegeanstalten beschäftigte Arbeiter ohne jede Ausnahme den Bestimmungen der K. V. O. unterliegen.[3]) Doch bedeutet diese Vorschrift ja keinen Zwang, sondern es können abweichende Vereinbarungen, z. B. durch Tarifvertrag oder Hausordnung, geschaffen werden.

Unter den Begriff des Pflegepersonals fallen nach § 1 Abs. 3 der K. V. O. außer den eigentlichen Pflegern auch noch diejenigen Personen, die Arbeiten häuslicher oder sonstiger Art verrichten, welche unmittelbar der Versorgung der Kranken dienen. Welche Arten von Arbeiten nun „unmittelbar der Versorgung der Kranken dienen", ist in manchen Fällen Tatfrage.[4]) Hierher rechnet man vor allem diejenigen Dienstverrichtungen, die insofern unmittelbar der Versorgung der Kranken dienen, als sie ihrem Zeitpunkt nach sich nach den persönlichen Bedürfnissen der Kranken richten müssen. Doch darf man m. A. n. hier nicht zu weit gehen d. h. man darf den Kreis der Arbeiten,

---

[1]) Vgl. Grundsätze des R. A. M. III, 2 in R. A. Bl. 1924 A. T. S. 223.

[2]) a. a. O., S. 100.

[3]) So auch Philipsborn in A. Z. f. A. R. 1924 Sp. 726.

[4]) Vgl. hiezu auch Lüders in R. A. Bl. 1924 A. A. T. S. 103 unter § 1 Abs. 3. — Philipsborn in A. Z. f. A. R. 1924 Sp.. 728.

die sich auf die Bedürfnisse der Kranken richten, nicht allzu weit ziehen, sondern muß vor allem Gewicht auf „unmittelbar" legen; denn sonst würde man schließlich noch zu dem Ergebnis kommen, daß letzten Endes alle Arbeiten in Krankenhäusern auf das Wohl und die Versorgung der Kranken hinzielen. Im einzelnen[5]) gehört hieher das gesamte in der Küche beschäftigte Personal, jedoch nur wenn die Arbeiten für die Verpflegung der Kranken bestimmt sind. Ebenso sind hieher zu rechnen die Hausdiener oder Arbeiter für das Heranfahren des Essens, die Abfuhr der Speisenüberreste, der Anfälle, Mull und für die Erledigung von Gängen, aber immer nur unter dem Gesichtspunkt der Versorgung der Kranken. Weiter sind hier zu nennen die Stationsmädchen und -frauen für die Reinigungsarbeiten, wie auch Abwascharbeiten, soweit sie die Aufenthaltsräume der Kranken säubern. Die Abwascharbeiten dürfen sich nur oder überwiegend auf das Geschirr der Kranken beziehen. Alle in den zu Krankenhäusern gehörigen Instituten und Laboratorien sowie in der Apotheke beschäftigten Arbeitnehmer, welche Arbeiten verrichten, die sich auf die Versorgung der Kranken beziehen, wie z. B. Laboratoriums-, Apothekendiener oder -dienerinnen. Desinfektoren, Leichendiener, fallen ebenfalls unter die Bestimmungen der K. V. O.

Der R. A. M.[6]) weist dann noch auf einen Gesichtspunkt hin:

„Die Entscheidung, ob und wie weit die in Krankenpflegeanstalten beschäftigten Personen unter die K. V. O. fallen oder nicht, wird auch dadurch beeinflußt, ob es sich um große Anstalten mit zahlreichem Personal und streng durchgeführter Arbeitsteilung handelt oder um kleine Anstalten, in denen das eigentliche Pflege- und Wärterpersonal unter Umständen zugleich häusliche Dienste, Arbeiten im Laboratorium, Arbeiten als Pförtner, Gärtner oder dergleichen leistet. In großen Anstalten kann die Grenze enger gezogen werden als in kleinen."

Als letzten Gesichtspunkt, der noch zur Abgrenzung der Arbeitnehmer, welche keine pflegerische Tätigkeit ausüben und doch unter die K. V. O. fallen, zweckdienlich sein kann, möchte ich noch den anführen, inwieweit dieses Personal mit dem Pflegepersonal in so engem Zusammenhang zu arbeiten hat, daß nicht das Wohl der Kranken gefährdet werden soll; denn alle Arbeitnehmer in diesem Sinne arbeiten in weit größerem Um-

[5]) Vgl. Riese in A. R. 1924 Sp. 743/46. — Wölbling-Riese, a. a. O., S. 103.

[6]) R. A. Bl. 1924 A. T. S. 223 unten.

fange als die unter II genannten mit dem Pflegepersonal Hand in Hand und so kann man auch hieran die Entscheidung treffen, ob ein Arbeitnehmer, besonders bei Grenzfällen, noch unter die K. V. O. fällt oder nicht.

II. Solche, die den Bestimmungen der K.V.O. nicht unterliegen.

Hieher[7]) gehören alle diejenigen Arbeiter, deren Arbeiten nicht als unmittelbar der Versorgung der Kranken dienend angesehen werden können, da dieser Personenkreis seine Arbeit nach allgemein geltenden Regeln unbeeinflußt durch die Sonderwünsche des einzelnen Kranken verrichtet. Diese Arbeitnehmer unterliegen den allgemeinen Vorschriften der Verordnung über die Arbeitszeit vom 21. Dezember 1923 in der Fassung des Arbeitszeitnotgesetzes vom 14. April 1927.

Im einzelnen gehören hieher alle Scheuerfrauen, welche nicht die Krankensäle, sondern in den Instituten, den Laboratorien, in der Apotheke oder im Badhaus beschäftigt sind. Weiterhin sind hierher zu rechnen das Küchenpersonal, das für die Verpflegung der Aerzte, der Schwestern usw. bestimmt ist, alle in der Waschküche beschäftigten Personen, sei es nun, daß sie die Wäsche der Kranken oder des Personals reinigen müssen, wie auch das ganze allgemeine Hausperſonal. Dazu gehören die Hausmädchen, mag ihr Dienst nur in Reinigungsarbeiten der Aerzte- und Schwesternzimmer oder auch in der Bedienung der Aerzte und Schwestern bestehen, die Hausdiener oder die Arbeiter zum Heranfahren des Essens für die Aerzte und Schwestern, für Hausarbeiten usw. Endlich zählen zu dieser Gruppe der in Krankenpflegeanstalten beschäftigten Arbeitnehmer alle Handwerker, wie die Gärtner, Heizer, wenn von deren Tätigkeit auch am allermeisten von allen mittelbar das Wohl der Kranken abhängig ist, die Maschinisten, Schlosser, Tischler, Maler, Maurer usw. und endlich noch das sonstige Arbeitspersonal, wie z. B. die Kutscher.

---

[7]) Vgl. Rieſe in A. R. 1924 Sp. 745/46. — R. A. M. in R. A. Bl. 1924 A. T. S. 223.

2. Abschnitt.

Der Arbeitszeitschutz, soweit die Bestimmungen der K. V. O. Anwendung finden.

1. Kapitel.

Der Schutz hinsichtlich der Dauer der regelmäßigen Arbeitszeit.

§ 8.

Die regelmäßige Arbeitszeit.

I. Die sechzigstündige Höchstarbeitswoche.

Bei den Vorarbeiten zu der K. V. O. hat die Frage, ob der Achtstundentag oder die 48 Stundenwoche für Krankenpflegeanstalten durchführbar erscheint, die größte Rolle gespielt. Nachdem man durch reichhaltige Erhebungen[1]) in Gestalt von Umfragen bei Aerztekammern, Provinzial- und Stadtverwaltungen zu der Ueberzeugung gekommen war, daß der Achtstundentag und vor allem der ungeteilte Achtstundentag mit seinem Dreischichtensystem den ungünstigsten Einfluß[2]) auf das Wohl der Kranken ausübe, verlangte man mit Rücksicht auf die Versorgung der Kranken eine Verlängerung der Arbeitszeit, welche durch die A. Z. V. O. vom 21. Dezember 1923 geschaffen worden war. Nach § 1 Abs. 1 der K. V. O. darf deshalb das Pflegepersonal in der Woche bis zu 60 Stunden beschäftigt werden. Eine grundsätzliche Verschiedenheit gegenüber der allgemeinen Regelung der Arbeitszeit besteht hier für Krankenpflegeanstalten insoweit, als der Zeitschutz an Werktagen, Sonn- und Feiertagen der nämliche ist. Unter den Begriff Arbeitswoche fallen auch die Sonntage und gesetzlichen Feiertage.

Die 60stündige Arbeitswoche ist eine Höchstarbeitswoche. Sie kann also nicht durch Vereinbarung, insbesondere nicht durch Tarifvertrag, verlängert werden, namentlich auch nicht mittels Arbeitsbereitschaftszeiten.[3]) Die Tätigkeit des Krankenpflegepersonals bringt es ja schon mit sich, daß dessen Arbeit vielfach aus Arbeitsbereitschaft besteht — man denke hier an die Nachtwachen — und deshalb ist auch die Arbeitsbereitschaftszeit auf die reine Arbeitszeit anzurechnen. Den Begriff der Arbeitsbereitschaft möchte ich dahin definieren: es ist darun-

---

[1]) Vgl. Syrup in A. Z. f. A. R. 1924 Sp. 225, 226.
[2]) Vgl. auch Kühne, R. A. Bl. 1924 A. A. T. S. 154.
[3]) Kühne, a. a. O., S. 154.

ter die Zeit zu verstehen, während deren das Personal ohne Arbeitsleistung auf der Arbeitsstelle anwesend zu sein hat, um nach Bedarf Arbeit zu leisten.[4])

Dagegen ist es jederzeit möglich die Arbeitszeit zu verkürzen — das darf auch schon aus der Fassung des § 1 Abs. 1 „darf" angenommen werden —, jedoch grundsätzlich nur durch Anordnung der Anstaltsleitung[5]); denn diese regelt nach § 3 Abs. 1 die Dauer der Arbeitszeit. Desgleichen ist eine Verkürzung durch Tarifvertrag oder sonstige Vereinbarung möglich. Auch bei der verkürzten Arbeitswoche ist es unzulässig die Arbeitsbereitschaftszeit nicht auf die Arbeitszeit anzurechnen.

Die 60stündige Arbeitswoche hat wohl den Charakter einer Höchstarbeitswoche, jedoch bedingt es die Eigenart der Arbeitsleistung in Krankenpflegeanstalten, die ja ganz zur Pflege und Versorgung der Kranken ausgenutzt werden soll, daß diese 60stündige Höchstarbeitszeit auch nur reine Arbeitszeit einschließlich Arbeitsbereitschaft ist. Es kann deshalb nur die reine Arbeit für die wöchentlichen 60 Stunden Arbeitszeit gewertet werden, doch fallen auch noch die fachlichen Ausbildungskurse darunter, soferne die Teilnahme daran auf Grund des Arbeitsvertrages für das Personal zur Pflicht gemacht ist. Andere Ausbildungskurse, welche die Arbeitnehmer aus eigenem Antriebe besuchen, sind dagegen nicht mehr auf die 60 Stunden anzurechnen, wie nicht die Wege von und zu der Arbeitsstätte, die Zeit für Lohnzahlung u. ä. Was einzelne andere Vorgänge betrifft, die besonders dieser Arbeitsart zu eigen sind, wie z. B. das An- und Ablegen der Berufskleidung, die körperliche Reinigung und Desinfektion, das Reinigen der Geräte, so könnte man hier zweifeln, ob das noch auf die Arbeitszeit anzurechnen ist. Meine Ansicht geht dahin, daß dies zu bejahen ist. Der Beruf des Krankenpflegepersonals ist schon an und für sich äußerst schwer und durch die verlängerte Arbeitszeit anstrengend genug. Auf der anderen Seite ist diese Art von Arbeit, z. B. ganz besonders das Desinfizieren, für diesen Beruf so dringend und so eng mit ihm verknüpft wie bei keinem anderen, daß man noch von reiner Arbeit sprechen kann.[6]) Doch kann man hier

---

[4]) Vgl. § 2 Nr. 2 der vorläuf. Dienstdauervorschriften für das Betriebs- und Verkehrspersonal der Deutschen Reichsbahn vom 5. August 1922, siehe Neitzel, a. a. O., S. 15 Anm. 1 zu § 2.

[5]) So Kühne, a. a. O., S. 154.

[6]) Vgl. hiezu Kühne, a. a. O., S. 155. — Wölbling-Riese, a. a. O., S. 104.

wiederum nur eine generelle Regel aufstellen, für den Einzelfall bleibt es Tatfrage und ich halte es auch hier für richtig, die Grenzen bei der Beurteilung nicht allzu eng zu ziehen.

II. Die tägliche Höchstarbeitszeit.

Die tägliche Arbeitszeit soll in der Regel 10 Stunden nicht überschreiten und durch angemessene Pausen unterbrochen sein.[8]) In dieser Vorschrift liegt die prinzipielle Unterscheidung des besonderen Pflegeschutzes von dem allgemeinen Arbeitszeitschutz, indem bei ersterem im Gegensatz zum allgemeinen Arbeitszeitschutz dem Grundprinzip nach ein Wochenschutz und kein Tagesschutz vorliegt.[9]) Das geht schon aus der Sollvorschrift des § 1 Abs. 1 Satz 2 K. V. O. hervor und ist für die größere Beweglichkeit in der Verteilung der Krankenhausarbeit eingerichtet.

Das Interesse der Kranken, das ja hinter allen Bestimmungen der K. V. O. steht, verhindert es auch weiterhin, daß die beiden Vorschriften der 10stündigen täglichen Arbeitszeit und der Unterbrechung durch Pausen schlechthin bindend sind. Es ist auch eine andere Anordnung möglich. Jedoch zeigen sie an, was der Gesetzgeber für zweckmäßig und billig hält und verlieren dadurch nicht allen Wert, indem sie eine grob mißbräuchliche Abweichung von diesen Grundsätzen verhindern. Doch ist unter dieser zehnstündigen Arbeitszeit nur der Regelfall zu verstehen und zufällige Abweichungen, die z. B. durch das Krankwerden einer Pflegeperson oder durch Beurlaubung bedingt sind, sind grundsätzlich statthaft. Es muß dabei nur ein Ausnahmefall vorliegen.

Unter die tägliche Arbeitszeit sind auch die Nachtwachen zu rechnen; denn unter dem Arbeitstag ist natürlich der 24-stündige Kalendertag anzusehen. Die Summe der täglichen Arbeitszeiten innerhalb einer siebentägigen Woche ergibt dann die Wochenarbeitszeit im Sinne des § 1 K. V. O.[10]) Wenn man nun die tägliche Arbeitszeit annimmt und die Höchstarbeitszeit in einer Woche 60 Stunden beträgt, so entsteht trotz der verlängerten Arbeitszeit und obwohl auch an Sonn- und Feiertagen wie an Werktagen gearbeitet werden muß, ein arbeitsfreier Tag. Das Höchstmaß der täglichen 10 Arbeitsstunden darf aber auch dann nicht als Regel überschritten werden, wenn die Wochenarbeitszeit auf weniger als 60 Stunden festgesetzt

[8]) So § 1 Abs. 1 Satz 2 K. V. O.
[9]) Vgl. Kaskel, a. a. O., S. 228. — Klehmet, a. a. O., S. 98.
[10]) Vgl. Kühne, a. a. O., S. 155.

wird, auch wenn das Arbeitspersonal damit einverstanden wäre, weil es eine größere Freizeit bekäme. Das würde sich wiederum nicht mit dem Interesse der Kranken vertragen. Auch ist es m. A. n. nicht zulässig, die Arbeitszeit an einzelnen Tagen in der Woche über 10 Stunden hinaus zu erstrecken, um dafür eine kürzere Nachtschicht zu erzielen. In diesem Falle muß man eben, um das Zweischichtensystem zu retten, während der Tagesschicht längere Pausen einlegen; denn eine weitere Verlängerung der Arbeitszeit hat bei der Schwere dieses Berufes unbedingt einen ungünstigen Einfluß auf das Wohl der Kranken.[11])

§ 9.

Die Ueberarbeit in Notfällen.

Was den Arbeitszeitschutz in Notfällen anbelangt, so hat er in § 3 Abs. 2 der K. V. O. seine Regelung gefunden. Hiernach werden die Beschränkungen der Arbeitszeit durch die K. V. O. aufgehoben und es entsteht eine Verpflichtung der Arbeitnehmer zur Leistung von Ueberarbeit, wenn drei Gesichtspunkte zusammentreffen:

1. Es muß sich um vorübergehende Arbeiten handeln.
2. Diese müssen in Notfällen zu leisten sein und zwar
3. müssen sie unverzüglich vorgenommen werden.

1. Der Begriff „vorübergehende Arbeiten" richtet sich nach der Zeitdauer und Art der Tätigkeit[1]), es darf sich eben nur um solche kürzerer Dauer handeln. Erfordern z. B. Notstände, wie eine Epidemie, die Leistung von Mehrarbeit auf längere Zeit hinaus, so kann nur durch Einstellung neuen Personals und nicht durch eine Verlängerung der Arbeitszeit auf Grund des § 3 Abs. 2 Abhilfe geschaffen werden.[2]) Es ist also ausdrücklich hervorzuheben, daß eine dauernde Notlage nicht von den gesetzlichen Schranken befreit.[3])

---

[11]) So auch Kühne.

[1]) Vgl. Wölbling-Riese, a. a. O., S. 57, Anm. 3 zu § 10.

[2]) Vgl. Kühne, a. a. O., S. 156.

[3]) Vgl. Potthoff, A. Z. V. O. 1927 S. 130 IV A 1. — Syrup, A. Z. A. G. 1927, S. 63. — Erdmann, a. a. O., S. 148, Anm. 2 — Vgl. auch Urt. d. O. L. G. Kiel vom 31. 10. 1925, G. Arch. 23/614.

2. Der Begriff des „Notfalls" findet sich auch im § 105c der Gew. O. Die preuß. Ausführungsanweisung[4]) zu diesem § 105c zählt zu den Arbeiten in Notfällen „solche Arbeiten, welche zur Beseitigung eines Notstandes oder Abwendung einer Gefahr sofort vorgenommen werden müssen, ferner aber auch dringende Arbeiten, die durch Todesfälle, Erkrankungen, unvorhergesehene erhebliche geschäftliche Zwischenfälle usw. erforderlich werden und nicht wohl auf den nachfolgenden Werktag verschoben werden können; dagegen kann nicht etwa schlechthin die Erledigung eiliger Arbeiten hieher gerechnet werden." Besonders dieser letzte Punkt ist zu beachten, daß nicht etwa bloß das Moment der Dringlichkeit, ein besonderer Eilfall[5]) vorliegen darf, sondern ein wirklicher Fall der Not eintreten muß. Notfall ist mithin ein unvorhergesehenes, unglückliches, widriges Ereignis.[5]) Andererseits ist aber der Begriff des Notfalls gerade für Krankenpflegeanstalten ziemlich weit auszulegen; denn auch hier ist wie sonst überall bei der Regelung der Arbeitszeit in Krankenhäusern das Wohl und die Versorgung der Kranken der oberste Grundsatz.[7]) Als Beispiele möchte ich hier anführen die Einlieferung von plötzlich Verunglückten, unvorhergesehene notwendig gewordene, längere Operationen oder Entbindungen,[8]) Einspritzungen, weiterhin Todesfälle, plötzliche Erkrankungen von Pflegepersonal, eine Feuersbrunst, Explosionen usw. usw.[9]) Besonders erwähnen möchte ich ein Urteil des O. L. G. Dresden[10]), welches dahin lautet: „Vorübergehende Arbeiten, die in Notfällen unverzüglich vorgenommen werden müssen, sind solche die geleistet werden müssen, weil ein unvorhergesehenes und daher nicht rechtzeitig abwendbares oder

---

[4]) Preuß. Ausf. Anw. v. 1. 5. 1904, Ziff. 149. Vgl. auch v. Ende, a. a. O., S. 63, Potthoff, A. Z. V. O. 1927 S. 131,

[5]) Vgl. hiezu noch Erdmann, a. a. O., S. 149. — Wölbling-Riese, a. a. O., S. 57, Anm. 4. — Vgl. auch Urt. d. K. G. v. 26. 3. 1926, R. A. Bl. 1926 A. T. S. 281.

[6]) So übereinstimmend Syrup, A. Z. N. G. 1927 S. 63. — Klehemt, A. Z. V. O. 1927 S. 39. — Landmann Gew. O. a. a. O., S. 156.

[7]) So auch Kühne, a. a. O., S. 156.

[8]) Vgl. noch Klehmet, a. a. O., S. 102.

[9]) Siehe die Aufzählung und die angeführten Entsch. bei Landmann, a. a. O., 2. Bd., S. 270. — Erdmann, a. a. O., S. 148 ff. —

[10]) Urt. v. 7. 2. 1923; vgl. Schl. w. 1923 S. 120. — Potthoff, A. Z. V. O. 1927 S. 131.

doch seiner schädigenden Wirkung nicht rechtzeitig zu entkleidendes Ereignis, das eine Gefährdung oder Störung des geordneten Betriebes bedeutet, ein bestimmtes, nicht verschiebbares Handeln unverzüglich erfordert und zwar nur Arbeiten, die zur Verhinderung oder Beseitigung jener Störung dienen und so aus dem Rahmen der ordentlichen geschäftlichen Betätigung des Betriebs herausfallen."

3. Zu obigen beiden Gesichtspunkten muß dann noch hinzukommen, daß die Arbeiten „unverzüglich" vorgenommen werden müssen. Das soll soviel bedeuten, daß ihre Nichtvornahme für die Kranken eine unmittelbare Gefahr mit sich bringt, wobei keineswegs bloß eine unbedingte Lebensgefahr in Betracht kommt, sondern jede Gefahr einer erheblichen Verschlechterung in dem Befinden des Kranken, deren Folgen niemals restlos zu übersehen sind, sodann auch eine sonstige erhebliche Gefährdung des Wohlbefindens des Patienten, die stärkere Schmerzen im Gefolge haben kann.[11])

Wenn also diese drei Bedingungen zusammentreffen, dann entfallen die Beschränkungen der Arbeitszeit für die Arbeitnehmer der K. V. O. und es kann über die festgelegte Arbeitszeit hinaus gearbeitet werden. Eine Grenze nach obenhin besteht hier m. E. n. nicht, sondern die Arbeitnehmer sind dann solange verpflichtet die Arbeit zu leisten, bis der Notfall behoben ist.

Die Abgeltung dieser Ueberarbeit regelt sich in erster Linie nach den Tarifbestimmungen und es ist, falls solche fehlen, eine billige Entschädigung in Geld oder auch in der Gewährung längerer Freizeit als üblich zu entrichten. Doch trifft dies nur zu, wenn die Ueberarbeitszeit eine erhebliche gewesen ist; kleinere Ueberarbeiten brauchen nicht entschädigt werden, sondern sie sind unter die gewöhnliche Arbeitszeit zu rechnen, da ihr Vorkommen ja gerade bei diesem Beruf sehr naheliegend ist.[12])

---

[11]) Vgl. Kühne, a. a. O., S. 156.
[12]) Vgl. Wölbling-Riese, a. a. O., S. 107, 108.

2. Kapitel.

Unterbrechung und Verteilung der Arbeitszeit.

§ 10.

Die Unterbrechung der Arbeitszeit.

Nach § 1 Abs. 1 K. V. O. werden die Pausen in die 60-stündige Arbeitszeit nicht mit eingerechnet; denn gerade durch ihre Einlegung soll ja das Zweischichtensystem, das durch die verlängerte Arbeitszeit angestrebt wurde, ermöglicht werden. Unter „Pausen" sind Unterbrechungen der Arbeitszeit zu verstehen, die von ein- oder mehrstündiger Dauer sind und reine Erholungszeit darstellen. Sie dürfen nicht am Anfang oder am Ende der Arbeitszeit liegen.[1]) Sie sind grundsätzlich arbeitsfrei[2]) und es besteht während ihrer Dauer auch keinerlei Verpflichtung zur Arbeitsbereitschaft. Sie können auch außerhalb der Krankenpflegeanstalt zugebracht werden. Von diesen eigentlichen Pausen sind wiederum die kleineren Freizeiten zu unterscheiden, die zum Einnehmen der Mahlzeiten und der Vesper innerhalb der Anstalt oder auch zu Abhaltung der Andachten gehören. Da während dieser Unterbrechungen die Arbeitsbereitschaft fortbesteht, sind sie auch zur 60stündigen Arbeitszeit hinzuzuzählen.

Als angemessene Zeit für die Dauer der Pausen sind wohl für jede Schicht 2 Stunden anzusehen; denn es ist doch so gedacht, daß von einem 24stündigen Kalendertag jede Schicht 10 Arbeitsstunden dauern soll und die restlichen 4 Stunden als Pausen, die für jede Schicht wiederum die Hälfte, also 2 Stunden betragen, einzuschalten sind.

Aus der Vorschrift, daß die Pausen die Arbeitszeit unterbrechen sollen, ist weiterhin zu entnehmen, daß die Arbeitnehmer in Krankenpflegeanstalten keinen Anspruch auf eine ungeteilte Arbeitszeit haben. Und dies würde wiederum den Zweck der Erholung des Pflegepersonals vereiteln und so auch letzten Endes dem Interesse der Kranken entgegenstehen. Sollte man eine längere als zweistündige Arbeitsunterbrechung für angemessen erachten, so stünde das mit dem Interesse des Pflegepersonals im Widerspruch, das durch eine allzulange Verteilung der Arbeitszeit über die Tagesstunden in der Verfügung über seine Zeit allzusehr beschränkt würde.[3])

---

[1]) Wölbling-Riese, a. a. O., S. 105, 107. Zum Begriff „Pause" s. auch Klehmet, a. a. O., S. 20, S. 99.

[2]) Kühne, a. a. O., S. 155.

[3]) Vgl. Kühne, a. a. O., S. 155.

§ 11.

Die Verteilung der Arbeitszeit.

Nach § 3 Abs. 1 K. V. O. regelt die Anstaltsleitung die Dauer und die Verteilung der Arbeitszeit und der Pausen, sowie die wöchentlichen Freizeiten nach Anhörung der leitenden Aerzte und der Betriebsvertretung. Dies ist eine ganz grundsätzliche Abweichung von den allgemeinen Bestimmungen des Arbeitszeitschutzes, wo doch die Dauer der regelmäßigen Arbeitszeit nur im Zusammenwirken von Arbeitgeber und Arbeitnehmer oder durch behördliche Genehmigung geregelt werden kann.[1])

Die Regelung durch die Anstaltsleitung erstreckt sich also in erster Linie auf die Dauer der Arbeitszeit, nämlich darauf, ob die Wochenarbeitszeit die höchst zulässige Zahl von 60 Arbeitsstunden erreichen soll oder eine geringere Arbeitszeit genügt. Auch die Dauer der täglichen Arbeitszeit, die ja höchstens 10 Stunden betragen darf, die Notfälle ausgenommen, wird durch die Anstaltsleitung bestimmt. Dabei handelt es sich vor allem auch um die Lage der einzelnen Arbeitsstunden an den verschiedenen Tagen, damit einerseits auf das Wohl der Kranken Bedacht genommen wird, andererseits das Interesse des Pflegepersonals gewahrt bleibt, um die Ordnung des Dienstes an Sonn- und Feiertagen, die Dauer und Lage der Tag- und Nachtschichten und der Vorwachen bezw. der Tagdienst- und Wachzeitperioden und ihre Aufeinanderfolge, sowie um Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit. Weiterhin obliegt es der Anstaltsleitung, die Dauer und Verteilung der täglichen Freizeiten für die Mahlzeiten und die Andachten sowie der eigentlichen Pausen zu bestimmen. Wie diese Regelung zu erfolgen hat, bleibt ganz der Anstaltsleitung überlassen[2]), sie ist nur in gewissem Sinne dadurch beschränkt, daß sie vorher die leitenden Aerzte und die Betriebsvertretung anhören muß. Die Entscheidung trifft letzten Endes sie allein.[3])

Auch aus dieser Bestimmung geht wieder deutlich die Absicht des Gesetzgebers hervor, die ganze K. V. O. auf das Wohl der Kranken abzustimmen und sich allein von dieser Rücksicht leiten zu lassen. Im Gegensatz zu § 78 Ziff. 2 des B. R. G., durch welchen die Betriebsvertretung ein Recht zur „Mitwirkung" bei der Regelung der Arbeitsverhältnisse hat, ist nach § 6

---

[1]) Vgl. Klehmet, a. a. O., S. 101.
[2]) Vgl. hiezu Syrup in A. Z. f. A. R. 1924 Sp. 227.
[3]) Siehe hiezu noch Klehmet, a. a. O., S. 101.

Abs. 1 K. V. O. die Anstaltsleitung nur zu einer „Anhörung" der Betriebsvertretung verpflichtet. Allerdings sind Gesamtvereinbarungen wohl zulässig. Dagegen hat die Verbindlichkeitserklärung eines Schiedsspruches keinerlei Wirkung auf das Recht der letzten Entscheidung durch die Anstaltsleitung. Der Begriff „nach Anhörung" ist in seiner rechtlichen Wirkung gleichbedeutend mit dem Begriff „ins Benehmen setzen", des § 74 des B. R. G.[5]) Das Recht der Betriebsvertretung geht nicht über gutachtliche Aeußerung hinaus.[6]) Unterbleibt die Anhörung der Betriebsvertretung oder der leitenden Aezte, so ist deshalb die Regelung der Anstaltsleitung doch nicht unwirksam, sie kann aber eine Einschreitung der Aufsichtsinstanz rechtfertigen und stellt unter Umständen eine Zuwiderhandlung gegen die Vorschrift des § 5 K. V. O. dar.

Die Regelung der Anstaltsleitung bindet alle Angehörigen der Belegschaft und gilt auch gegenüber neu eintretenden Arbeitnehmern. Sonderabreden für einzelne Arbeitnehmer sind zulässig.[7]) Sie ist durch Aushang an sichtbarer Stelle bekannt zu geben, doch kann sie auch auf andere Weise, z. B. durch Verkündung in einer Betriebsversammlung, dem Personal zur Kenntnis gebracht werden.

§ 12.

Der Sonderschutz für Kinder, Jugendliche und weibliche Arbeitnehmer.

Es ist im allgemeinen wohl kaum anzunehmen, daß Kinder — man versteht darunter nach § 2 K. Sch. G. Knaben und Mädchen unter 13 Jahren sowie solche Knaben und Mädchen über 13 Jahren, welche noch zum Besuch der Volksschule verpflichtet sind — in Krankenpflegeanstalten Verwendung finden. So dies doch der Fall sein sollte, fallen sie unter den Schutz des K. Sch. G.[1])

Die für jugendliche Arbeiter im allgemeinen zutreffende Regelung der Arbeitseinteilung in § 136 Gew. O. findet gemäß § 154 Af. 1 Ziff. 3 Gew. O. auf die in Krankenpflegeanstalten

---

[4]) Vgl. Kühne, a. a. O., S. 155.

[5]) Vgl. Erdmann, a. a. O., S. 38 Anm. 4.

[6]) Vgl. Potthoff, A. Z. V. O. 1927 S. 48, 2 b. — Vgl. hier auch noch v. Ende, a. a. O., S. 38.

[7]) So Kühne, a. a. O., S. 155.

[1]) R. G. Bl. 1903 S. 113.

beschäftigten jugendlichen Arbeiter keine Anwendung. Mangels besonderer Schutzvorschriften gelten für jugendliches Krankenpflegepersonal die allgemein auch für erwachsene Krankenpfleger bestehenden gesetzlichen Bestimmungen. Gemäß § 1 Abs. 3 K. V. O. fallen ja auch die Lehrlinge, „die in einer derartigen Anstalt auf Grund eines Lehrverhältnisses überwiegend pflegerische Arbeiten leisten oder Arbeiten häuslicher oder sonstiger Art verrichten, die unmittelbar der Versorgung der Kranken dienen," unter die Vorschriften der K. V. O., d. h. es gelten für sie die gleichen Bestimmungen wie für das erwachsene Krankenpflegepersonal.

Auch die weiblichen Arbeitnehmer in Krankenpflegeanstalten unterliegen der allgemeinen Regelung der K. V. O., wie sie auch für die männlichen Arbeitnehmer gilt; denn sie fallen gleichwohl mit unter den Begriff des Krankenpflegepersonals, auf welches die K. V. O. nach ihrem § 1 Anwendung findet. Eine zum Teil abweichende Regelung ergibt sich nur für die Krankenpflegerinnen nach dem Gesetz über die Beschäftigung der Frauen vor und nach der Niederkunft.[2]) Hiernach können weibliche Arbeitnehmer, soweit sie der Krankenversicherungspflicht unterliegen, ein Recht auf Schonung 6 Wochen vor und 12 Wochen nach der Geburt von Kindern geltend machen. Während der ersten Hälfte dieser 12 Wochen besteht für sie sogar ein absolutes Beschäftigungsverbot. Außerdem sieht das Gesetz in § 3 eine besondere Pausenregelung für die Frauen während der Stillzeit vor.

3. Kapitel.

Die Durchführung des Arbeitszeitschutzes.

§ 13.

Die Aufsichtsorgane und ihre Befugnisse.

In der Frage der Aufsicht über die Durchführung der K. V. O., welche in § 4 K. V. O. geregelt ist, stehen sich zwei Ansichten gegenüber.[1]) Nach der einen kann die Aufsicht, da

[2]) Reichsgesetz vom 16. 7. 1927, R. G. Bl. I S. 184 geändert durch R. G. vom 29. 10. 1927, R. G. Bl. I S. 325.

[1]) Vgl. Lüders, a. a. O., S. 104. — Wölbling-Riese, a. a. O., S. 108. — Syrup in N. Z. f. A. R. 1924 Sp. 227. — Klehmet, a. a. O., S. 102.

es sich um eine arbeitsrechtliche Arbeitnehmerschutzverordnung handelt, denjenigen Behörden übertragen werden, die besonders zur Aufsicht über den Schutz der Arbeiter berufen sind, nämlich den Gewerbeaufsichtsbehörden. Nach der anderen ist es nicht wünschenswert, wenn zwei verschiedene Behörden die Aufsicht ausüben, und so sollen die Gesundheitsbehörden, die auch die allgemeine Aufsicht über die Krankenpflegeanstalten innehaben, auch diese Aufsicht über die Arbeiterschutzbestimmungen führen. M.A n. ist es wohl besser, wenn die Gesundheitsbehörden die Aufsicht ausüben; denn sie richten doch ihr Augenmerk viel eher wie die Arbeitsbehörden, die doch in erster Linie auf den Schutz der Arbeiter bedacht sind, auf das Wohl der Kranken und das ist die Grundlage der K.V.O. und es ist bei allen Angelegenheiten des Krankenpflegepersonals niemals hintanzustellen, auch wenn es für die Lage der Arbeitnehmer eine Verschlechterung bedeuten sollte. Doch das Gesetz läßt es ja zu, die Aufsicht sowohl einer Arbeitsbehörde, als auch einer Gesundheitsbehörde zu übertragen.

Das Reich hat für seine Krankenpflegeanstalten die Aufsicht dem Reichsarbeitsminister übertragen. Für die Anstalten des Landes, der Kreise und Gemeinden kann die oberste Landesbehörde[2]) eine Gesundheits- oder Gewerbeaufsichtsbehörde bestimmen. Diese Behörden können dann wiederum in Anlehnung an § 155 Abs. 3 Gew. O. und des ihnen damit übertragenen Delegationsrechtes die Aufsicht an die den Anstaltsleitungen vorgesetzten Dienstbehörden übertragen.

Bei Ausübung dieser Aufsicht stehen den Aufsichtsbehörden alle amtlichen Befugnisse der Ortspolizeibehörden zu, insbesondere auch das Recht zur jederzeitigen Revision der Anstalt.[3]) Die Anstaltsleitung hat die Revision ihrer Betriebe den Aufsichtsbeamten zu jeder Zeit, namentlich auch in der Nacht, zu gestatten. Ferner trifft sie die Pflicht, den Aufsichtsbehörden diejenigen statistischen Mitteilungen über die Verhältnisse ihrer Arbeitnehmer zu machen, welche vom Reichsarbeitsministerium oder von den Landeszentralbehörden unter Festsetzung der dabei zu beachtenden Fristen und Formen vorgeschrieben werden.[4])

---

[2]) Vgl. hiezu Erlaß des preuß. Min. f. Volkswohlf. u. M. f. H. v. 25. 3. 1925, Ziff. 1, 3, 4, 7. Siehe Wölbling-Riesa, a. a. O. im Anhang, S. 54.

[3]) Nach § 4 K. V. O., haben die Aufsichtsbehörden die Vorschriften des § 139 b Gew. O. zu beachten.

[4]) Vgl. § 139 b Abs. 4 und 5 Gew. O.

§ 14.

Strafbestimmungen.

Für den Fall der Zuwiderhandlung gegen die Vorschriften der K. V. O. hat der Gesetzgeber die Bestrafung nach § 5 K. V. O. angeordnet. Danach findet bei Zuwiderhandlungen gegen die Vorschriften der K. V. O. der § 11 A. Z. V. O. mit der Maßgabe Anwendung, daß Zuwiderhandlungen der beamteten Leiter von Anstalten des Reichs, der Länder, der Gemeinden und Gemeindeverbände im Dienstaufsichtswege[1]) verfolgt werden. Dabei ist zu beachten, daß dieses Disziplinarverfahren nur auf die beamteten Leiter der genannten Anstalten Anwendung findet, daß aber bei privaten Anstalten und nicht beamteten Leiter m. E. das öffentlich-rechtliche Strafverfahren des § 11 A. Z. V. O. eintritt.

Wer also den Vorschriften der K. V. O. zuwiderhandelt, wird gemäß § 5 K. V. O. in Verbindung mit § 11 A. Z. V. O. mit Geldstrafe[2]) bestraft. Erhöhte Strafbarkeit tritt im Rückfall ein. Dieser liegt vor, wenn der Täter wegen einer im Absatz 1 des § 11 A. Z. V. O. unter Strafe gestellten Handlung bestraft worden ist und darauf „vorsätzlich" abermals eine dieser Handlungen begeht. Beim Ersttäter genügt jedes schuldhafte Zuwiderhandeln, also auch Fahrlässigkeit.[3]) Die Strafe beim Rückfall beträgt Gefängnis bis zu 6 Monaten und Geldstrafe oder eine dieser Strafen.

Nach der A. Z. V. O. vom 21. Dezember 1923 hatte der § 11 noch einen Abs. 3, wonach der Arbeitgeber unter bestimmten gesetzlichen Voraussetzungen, auf die hier wegen der inzwischen erfolgten Aufhebung[4]) dieser Vorschrift nicht näher eingegangen zu werden braucht, bei Duldung oder Annahme freiwilliger Mehrarbeit straffrei blieb.[5])

---

[1]) Ueber den Gang des Disziplinarverfahrens vgl. Näheres Wölbling-Riese, a. a. O., S. 109 Anm. 2.

[2]) Höhe 3—10 000 Goldmark, bei Gewinnsucht bis zu 100 000 Goldmark (jetzt Reichsmark); vgl. Näheres Rohmer, a. a. O., S. 55, Anm. 2 zu § 11.

[3]) Ich verweise hier besonders auf das Urteil des bayr. Ob. L. G. v. 5. 3. 1928, b. Verw. Bl. 76/297,

[4]) Dieser Abs. 3 wurde durch Art I Ziff. 7 des A. Z. N. G. vom 14. 4. 1927 (R. G. Bl. 1927 I S. 109) gestrichen.

[5]) Vgl. hiezu noch Erdmann, a. a. O., S. 166.

Strafbar bei Zuwiderhandlungen macht sich allein der Arbeitgeber und nicht der Arbeitnehmer.[6]) Der Arbeitnehmer ist Schutzobjekt der Strafbestimmungen. Auch das R. G.[7]) hat die Strafbarkeit des Arbeitnehmers bei Ueberschreitung der gesetzlichen Arbeitszeit verneint. In Krankenpflegeanstalten ist dann unter dem Arbeitgeber die Anstaltsleitung zu verstehen. Nach allgemein herrschender Ansicht findet aber auch § 151 Gew. O. Anwendung d. h. wenn der Arbeitgeber die Leitung des Betriebes oder eines Teils des Betriebes oder die Beaufsichtigung einem Vertreter übergeben hatte, so macht sich dieser strafbar.[8])

Ein solches Vergehen gemäß § 11 A. Z. V. O. ist nicht schon mit der Anordnung der verbotswidrigen Mehrarbeit vollendet, sondern erst, wenn dieser, wenn auch nur von einem Teile der dazu angehaltenen Arbeitnehmerschaft, in irgendeinem nicht unwesentlichen Maße Folge geleistet wurde.[9])

Im Gegensatz zu dem jetzt beseitigten Abs. 3 des § 11 A. Z. V. O. wird jetzt jegliche Mehrarbeit, die nicht von einer Vorschrift der K. V. O. gedeckt ist, bestraft.[10])

Nach herrschender Ansicht findet aber bei der Beurteilung der Strafbarkeit nach § 11 A. Z. V. O. der § 59 R. Str. G. B. Anwendung. Dagegen herrscht darüber Streit, ob die sog. „Irrtumsverordnung“[11]) auf die A. Z. V. O. und damit auch auf die K. V. O. anzuwenden ist. Man wird dies ablehnen müssen.[12])

Nicht strafbar ist die Ueberschreitung einer hinter den Vorschriften der K. V. O. zurückbleibenden vertraglich vereinbarten Arbeitszeit. Weiterhin ist noch zu erwähnen[13]), daß es sich

---

[6]) Vgl. hiezu noch Syrup in A. Z. f. A. R. 1921 Sp. 369. — Ebermayer in Leipz. Zeitschr. 1920 Sp. 733. — Sinzheimer, in J. W. 1920 S. 903. — v. Ende, a. a. O., S. 65. — Syrup, A. Z. V. O. 1924 S. 144 Anm. 2 zu § 11. — Potthoff, A. Z. V. O. 1927 S. 141. Wölbling-Riese, a. a. O., S. 60,

[7]) Entsch. d. R. G. i. Str. Bd. 55 S. 70; Urt. v. 6. 7. 1920.

[8]) Vgl. hiezu Potthoff, A. Z. V. O. 1927 S. 141.

[9]) Vgl. v. Ende, a. a. O., S. 68, Anm. 6.

[10]) Vgl. auch Erdmann, a. a. O., S. 174 und die dort angeführte Judikatur.

[11]) Verordn. v. 18. 1. 1917 (R. G. Bl. S. 58).

[12]) Ich verweise hier auf Rohmer, a. a. O., S. 56 und die dort angeführte Judikatur des bayr. Ob. L. G., des K. G. und des O. L. G. Dresden. A. A. ist in dieser Frage Erdmann, a. a. O., S. 169 in Verbindung mit dem O. L. G. Karlsruhe.

[13]) Vgl. Potthoff, A. Z. V. O. 1927 S. 139 unten.

um keine Vorschriften im Sinne des § 11 A. Z. V. O., deren Verletzung strafbar gemacht ist, bei solchen handelt, die sich auf die Betriebsverfassung beziehen oder solchen, die allein privatrechtlicher Natur sind.

Einige besondere Strafbestimmungen für das Gebiet des Sonderschutzes finden sich noch in den §§ 23–29 des K. Sch. G. und im § 5 des Gesetzes über die Beschäftigung von Frauen vor und nach der Niederkunft. Die Strafbestimmungen der §§ 135 ff. Gew. O. finden auf Krankenpflegeanstalten gemäß § 154 Abs. I Ziff. 3 Gew. O. keine Anwendung.

3. Abschnitt.

Der Arbeitsschutz, soweit die Bestimmungen der A. Z. V. O. Anwendung finden.

1. Kapitel.

Der Schutz hinsichtlich der Dauer der regelmäßigen Arbeitszeit, ihrer Lage und Unterbrechung.

§ 15.

Die regelmäßige werktägliche Arbeitszeit.

Wie ich oben[1]) dargetan habe, unterliegen gewisse Arbeitnehmerkreise in den Krankenpflegeanstalten nicht den Bestimmungen der K. V. O., sondern den allgemein gültigen Bestimmungen der A. Z. V. O. vom 21. Dezember 1923 in der Fassung des A. Z. N. G. vom 14. April 1927 und durch diese wiederum auch den Vorschriften der Arb. A. O. vom 23. November/17. Dezember 1918. In der Ziff. II der letzteren wurde der Grundsatz des Achtstundentages folgendermaßen formuliert: „Die regelmäßige tägliche Arbeitszeit ausschließlich der Pausen darf die Dauer von 8 Stunden nicht überschreiten. Wenn in Abweichung hievon durch Vereinbarung eine Verkürzung der Arbeitszeit an Vorabenden der Sonn- und Feiertage herbeigeführt wird, kann der Ausfall der Arbeitsstunden an diesen Tagen auf die übrigen Werktage verteilt werden." Dieser Grundsatz ging im großen und ganzen wohl mit einigen Veränderung in die A. Z. V. O. über und lautet nun dort in deren § 1 so:

---

[1]) Vgl. § 8 II der Abhandlung.

„Die regelmäßige tägliche Arbeitszeit ausschließlich der Pausen darf die Dauer von 8 Stunden nicht überschreiten. Jedoch kann der an einzelnen Werktagen für den Betrieb oder für eine Betriebsabteilung eintretende Ausfall von Arbeitsstunden nach Anhörung der gesetzlichen Betriebsvertretung durch Mehrarbeit an den übrigen Werktagen der gleichen oder der folgenden Woche ausgeglichen werden."

Diese Festsetzung der regelmäßigen täglichen achtstündigen Arbeitszeit stellt aber nur eine **grundsätzliche** Regelung dar, die erst dann Platz greift, wenn eine anderweitige, auf Grund tariflicher Vereinbarung oder behördlicher Anordnung erfolgende Regelung über die Dauer der regelmäßigen werktäglichen Arbeitszeit nicht getroffen ist, Dies soll aber in keiner Weise etwa eine schematische Durchführung des Achtstundentages bedeuten.[2]) Das geht auch deutlich aus der Regierungsbegründung[3]) zu der A. Z. V. O. hervor. Die von Leipart[4]) vertretene Auffassung, wonach bei tariflicher Vereinbarung der Arbeitszeit stets die in § 1 A. Z. V. O. auf 8 Stunden begrenzte Dauer der werktäglichen Arbeitszeit gewahrt bleiben muß und eine Ueberschreitung der achtstündigen Arbeitszeit nur bei Vorliegen der in der A. Z. V. O. vorgesehenen Ausnahmefälle statthaft sei, ist m. A. n. unzutreffend.[5]) Es kann nach tariflicher Vereinbarung oder behördlicher Anordnung eine regelmäßige werktägliche Arbeitszeit Geltung haben, welche die Dauer von 8 Stunden überschreitet. Erst wenn keine tarifliche Regelung, welche in erster Linie den Vorzug hat, vorliegt und die maßgebende Behörde die Dauer der Arbeitszeit nicht anordnet, tritt die Regelung kraft Gesetzes gemäß § 1 A. Z. V. O. ein.

Unter dem Begriff der Arbeitszeit ist wiederum nur die „reine" Arbeitszeit zu verstehen d. h. die Pausen werden davon abgerechnet. Es ist nur die Zeit als Arbeitszeit anzusehen, welche der Arbeitnehmer in der Krankenpflegeanstalt an seiner Arbeitsstätte verbringt[6]), in der seine Arbeitskraft zur Verfügung des Arbeitgebers steht.

---

[2]) Vgl. hiezu Erdmann, a. a. O., S. 34. — Potthoff, A. Z. V. O. 1927 S. 32. — Rohmer, a. a. O., S. 13,

[3]) R. A. Bl. 1924 A. T. S. 16.

[4]) Siehe Leipart, a. a. O., S. 11.

[5]) Vgl. hiezu auch Erdmann, a. a. O., S. 63.

[6]) Vgl. hier Syrup, A. Z. V. O. 1924 S. 58. — Fortbildungsschulzeit ist, da sie nicht Arbeitszeit im gesetzlichen Sinne darstellt, nicht auf die achtstündige Arbeitszeit anzurechnen. Vgl. hiezu Näheres im Urt. d. bayr. Ob. L. G. vom 5. 3. 1928,

Von der Bestimmung des § 1 A. Z. V. O. wird nur die werktägliche Arbeitszeit betroffen. Die Arbeitszeit an Sonn- und Festtagen scheidet davon aus.[7])

§ 16.

Die Ausgleichung ausgefallener Arbeitsstunden im Rahmen der 48stündigen Arbeitswoche und der 96stündigen Doppelarbeitswoche.

Die A. Z. V. O. gewährt in ihrem § 1 Satz 2 dem Arbeitgeber die Möglichkeit, den an einzelnen Werktagen erlittenen Ausfall an Arbeitsstunden in der gleichen oder in der folgenden Woche auszugleichen. Das bedeutet soviel, daß in einer Woche 6 mal 8 Stunden = 48 Stunden oder in einem Zeitraum von 2 Wochen 96 Stunden gearbeitet werden dürfen. Dadurch ist es dem Arbeitgeber möglich geworden, einen Ausfall an Arbeitsstunden an einem Werktage an den anderen Tagen der gleichen oder der nächsten Woche nacharbeiten zu lassen. Nach der alten Demobilmachungsverordnung über die Arbeitszeit gewerblicher Arbeiter war eine solche Ausgleichung nur für den Stundenausfall an den Samstagnachmittagen möglich gewesen, während ausgefallene Arbeitsstunden an anderen Wochentagen nicht mehr nachgeholt werden durften und so verloren waren. Ueberdies durfte ein Ausgleich damals nur in derselben Woche erfolgen. Durch die jetzige Regelung ist neben dem Grundsatz des Achtstundentages die 48stündige Arbeitswoche oder die 96stündige Doppelarbeitswoche entstanden.[1])

Ausgeglichen werden kann nur der Ausfall von der in § 1 Satz 2 A. Z. V. O. vorgesehenen regelmäßigen Arbeitszeit von 8 Stunden. Die Bestimmung des § 1 Satz 3 findet somit z. B. keine Anwendung in den Fällen tariflicher Regelung. Desgleichen kommt nur ein Ausfall werktäglicher Arbeitsstunden in Betracht, nicht dagegen der Ausfall von Arbeits-

---

bayr. V. Bl. 76/297 und Schreiben des R. A. M. vom 4. 8. 1924 im R. A. Bl. 1924 S. 318. Ebenso Urt. d. K. G. vom 25. 2. 1927, Gew. Arch. 24/594.

[7]) Welche Tage als Sonn und Feiertage gelten, bestimmen gemäß § 105a Abs. 2 Gew. O. unter Berücksichtigung der örtlichen und konfessionellen Verhältnisse die Landesregierungen.

[1]) Vgl. Potthoff A. Z. V. O. 1927 S. 32. — Rohmer, a. a. O., S. 14, Anm. 4.

stunden an Sonn- und Feiertagen, soweit an diesen Tagen die Arbeit überhaupt gestattet ist.

Der Ausgleich von Arbeitsstunden ist nur für den ganzen Betrieb oder für eine geschlossene Abteilung der Krankenpflegeanstalt zulässig.[2]) Eine Ausgleichung für einzelne Arbeitnehmer ist dagegen unzulässig.[3]) Wenn also ein einzelner Arbeitnehmer wegen Erkrankung oder anderer persönlicher Gründe, die z. B. im Verpassen eines Zuges bestehen können, Arbeitsstunden versäumt hat, so darf er nicht deshalb zum Ausgleich über die regelmäßige werktägliche Arbeitszeit hinaus beschäftigt werden.

Innerhalb der 48-Stundenwoche oder der 96stündigen Doppelwoche kann nun der Arbeitgeber Bestimmungen treffen, wie die ausgefallenen Arbeitsstunden eingeholt werden sollen. Er muß zwar vorher die gesetzliche Betriebsvertretung „anhören", doch kann er seine Entscheidung unbeeinflußt von ihr treffen. Eine Mitwirkung der gesetzlichen Betriebsvertretung im Sinne des § 78 Nr. 2 B. R. G. findet nicht statt.

Die Wahrung einer bestimmten Höchstgrenze im Falle der Inanspruchnahme der ihm aus § 1 Satz 3 A. Z. V. O. zustehenden Verlängerung der achtstündigen Arbeitszeit ist dem Arbeitgeber nicht vorgeschrieben. In diesem Falle ist es Aufgabe der Aufsichtsbehörden, darauf zu achten, daß überlange Arbeitszeiten vermieden werden. Soweit es sich um besondere Schutzbestimmungen, insbesondere für jugendliche und weibliche Arbeitnehmer handelt, hat der Arbeitgeber diese zu beachten.[4])

Welche Gründe vorliegen müssen, um eine Ausgleichsmöglichkeit zu erzeugen, darüber schweigt sich das Gesetz aus. Erdmann[5]) ist der Ansicht, daß jeder Grund der den Arbeitsausfall für den Betrieb oder eine Betriebsabteilung herbeigeführt hat, zum Ausgleich der ausgefallenen Arbeitsstunden berechtigt. Er rechnet auch den Streik der Arbeitnehmer zu den Gründen für eine Ausgleichsmöglichkeit und derselben Meinung sind auch

---

[2]) Vgl. Ausf. Best. des R. A. M. zur A. Z. V. O. v. 17. 4. 1924, R. G. Bl. 1924 I S. 416.

[3]) Rohmer, a. a. O., S. 15. — Potthoff A. Z. V. O. 1927 S. 34. — Syrup, A. Z. V. O. 1924 S. 58, Anm. 7; vgl. dazu auch das Urt. d. L. A. G. Frankfurt a/M. v. 24. 11. 1927, Bensh. Samml. II, 3 S. 130.

[4]) Vgl. die Ausf. Best. des R. A. M. zur A. Z. V. O.

[5]) a. a. O., S. 36.

Neitzel[6]) und Potthoff[7]). Gegen diese Ansicht wenden sich Leipart[8]) und Syrup[9]). Der letztere begründet seine Ablehnung damit, daß ein Ausgleich nur stattfinden dürfe, wenn der Arbeitsausfall im Betrieb selbst und nicht, wenn er in den im Betriebe beschäftigten Arbeitnehmern seinen Grund hat. Der Streik aber ist ja allein durch die Arbeitnehmer verursacht.

M. A. n. kann man diese Frage nicht mit einem einfachen Für oder Wider beantworten, sie ist vielmehr Tatfrage und je nach Lage des Falles zu beurteilen. Als Plus hat sie für sich, daß der Streik ein dem Arbeitnehmer vom Gesetzgeber zugestandenes erlaubtes Kampfmittel darstellt, während auf der anderen Seite das Interesse des Arbeitgebers doch in den meisten Fällen erheblich andere Wege gehen wird und nicht so ohne weiteres unberücksichtigt bleiben darf. Ich möchte mich hier der Ansicht Jäkels[10]) anschließen, welcher sagt: „Der Streik, sofern er sich auf einzelne Werktage erstreckt, kommt nur dann als ein eintretender Ausfall von Arbeitsstunden in Betracht, wenn im Friedensschluß eine speziellere Regelung nicht getroffen und ein Ausschluß der nachzuholenden Arbeit nicht vereinbart ist."

§ 17.

Die Pausen und die Lage der Arbeitszeit.

1. Die Pausen.

Pausen[1]) sind nur diejenigen Zeitspannen, in denen von vorneherein planmäßig nicht gearbeitet werden soll.[2]) Es tritt eine völlige Unterbrechung der Arbeitszeit ein. Daraus geht auch hervor, daß die Pausen nicht vorweg gewährt werden dürfen. Dahin lautet auch eine Entscheidung des O. L. G. Dresden[3]), welche besagt, daß „Pausen sich als eine wirkliche Unterbrechung der Arbeit darstellen und zwischen den wirklichen

---

[6]) a. a. O., S. 14.
[7]) A. Z. V. O. 1927 S. 33.
[8]) a. a. O., S. 12.
[9]) a. a. O., S. 58. (A. Z. V. O. 1924).
[10]) a. a. O., S. 41.
[1]) Vgl. hiezu noch oben, § 11 der Abhandlung.
[2]) Potthoff, A. Z. V. O. 1927 S. 38 IV, 2.
[3]) Urt. v. 20. 5. 1895, Reger Bd. 16 S. 31; vgl. auch R. G. Entsch. in Str. 21/139; 27/139.

Arbeitsstunden in der Mitte liegen müssen". Es wäre mit dem Gesetz nicht in Einklang zu bringen, wenn der Arbeitgeber eine Verkürzung der Arbeitszeit um die Zeit der vorgeschriebenen Pausendauer eintreten lassen würde.

Bestimmte Vorschriften über Beginn und Ende der Pausen fehlen im Gesetz. Diese Regelung ist der freien Selbstverwaltung der Arbeitgeber und Arbeitnehmer überlassen. Sie wird durch Tarifvertrag, Arbeitsordnung oder Herkommen vereinbart.[4]) Ergänzende Vorschriften finden sich noch im B.R.G., wonach den Arbeitnehmern gemäß § 78 auch bei der Festsetzung der Pausen ein Mitwirkungsrecht eingeräumt ist, das nur bei der Regelung der Arbeitsdauer zu einer bloßen „Anhörung" eingeschränkt worden ist.[5]) Lediglich in der noch gültigen Ziffer VIII der Arb. A. O. findet sich noch eine formelle Bestimmung über das Zustandekommen der Regelung der Pausen, wonach diese bei Fehlen eines Tarifvertrags vom Arbeitgeber im Einverständnis mit dem Arbeiterausschuß oder, wenn ein solcher fehlt, mit der Arbeiterschaft des Betriebes festzulegen sind. Kommt keine Einigung zustande, so können beide Teile den Schlichtungsausschuß anrufen, der dann eine bindende Entscheidung trifft.[6])

2. Die Lage der Arbeitszeit.

Die Lage der Beschäftigung der erwachsenen männlichen Arbeiter muß den einzelnen Tageszeitabschnitten, die als Arbeits- und Ruhezeiten durchaus nicht gleich zu bewerten sind, angepaßt werden. Man hat hierbei insbesondere darauf Rücksicht zu nehmen, daß sich in hygienischer Beziehung die Nacht für die Ruhezeit besser eignet als der Tag, daß in kultureller Beziehung die Abendstunden die bestgelegene, wertvollste Erholungs- und Ruhezeit für Körper und Geist abgeben.[7]) Die Regelung über Beginn und Ende der Arbeitszeit ist genau die gleiche wie diejenige der Pausen, sodaß ich auf das oben Gesagte verweisen kann.

---

[4]) Vgl. Potthoff, A. Z. V. O. 1927 S. 38 IV, 2. — Kaskel, a. a. O., S. 218.

[5]) Syrup, A. Z. V. O. 1923 S. 58 126.

[6]) Vgl. Rohmer, a. a. O., S. 68, Anm. 1; Urt. des O. L. G. Dresden vom 22. 9. 1920; A. Arch. 20/494.

[7]) Vgl. Kaskel, a. a. O., S. 209 unten.

§ 18.

Sonntagsruhe und Sonntagsarbeit.

Während für diejenigen Arbeitnehmer in Krankenpflegeanstalten, welche den Bestimmungen der K. V. O. unterliegen, der Arbeitszeitschutz an Werktagen und Feiertagen ganz gleichmäßig geregelt ist, hat es der Gesetzgeber bei der Aufstellung der Vorschriften der A. Z. V. O., welche nur Schutz für die werktägliche Arbeitszeit bietet, unterlassen, eine Regelung der Sonntagsarbeit zu geben. Er läßt demnach mit dem Hinweis auf die sonstigen gesetzlichen Vorschriften über den Schutz der Arbeitnehmer die Vorschriften der Gew.-O. über Sonntagsruhe und Sonntagsarbeit unberührt.

Demzufolge[1]) ist auch in Krankenpflegeanstalten für die Arbeitnehmer der A. Z. V. O. jegliche Sonntagsarbeit verboten und es herrscht an Sonn- und Festtagen[2]) vollständige Feiertagsruhe. Fast wäre man hier gefühlsmäßig — man denke nur an den Begriff Krankenpflegeanstalt — geneigt, dem zu widersprechen; aber man darf ja bei dieser Regelung der Sonntagsruhe nicht vergessen, daß es sich um Arbeiter handelt, die mit dem eigentlichen Krankenpflegedienst nichts zu tun haben die geradeso anzusehen sind, wie gleichartige Arbeiter in anderen Betrieben.

---

[1]) § 105a Gew. O.

[2]) Vgl. dazu Näheres Hiller-Luppe, a. a. O., S. 289 zu Abs. 2.

2. Kapitel.

Mehrarbeit und Ueberarbeit.[1])

§ 19.

Mehrarbeit im Falle der Arbeitsbereitschaft.

Die neue A. Z. V. O. von 1923 wurde in erster Linie unter dem Gesichtspunkt geschaffen, Ausnahmemöglichkeiten von dem starren Achtstundentag zu geben, um der Arbeitsfreudigkeit einerseits keine allzu hindernden Fesseln anzulegen und andererseits der Wirtschaft einen größeren Spielraum in der Verwendung der Kräfte zu geben. Eine solche Ausnahmemöglichkeit bietet der § 2 A. Z. V. O. für die Fälle, in denen „regelmäßig und in erheblichem Umfang" Arbeitsbereitschaft vorliegt. Die Arbeitsbereitschaft selbst ist ein Zwischenzustand zwischen Arbeit und Ruhe.[2]) Der Begriff der Arbeitsbereitschaft ist sehr umstritten; denn sie ist weder eine Arbeitstätigkeit im eigentlichen Sinne, noch eine Pause, sondern sie setzt voraus, daß der Arbeitnehmer an der Arbeitsstelle während der Dauer der Arbeitsbereitschaft verbleibt oder sich in ihrer Nähe aufhält, unter der ausdrücklichen Verpflichtung, in jedem Zeitpunkt während dieser Arbeitsbereitschaft zu positiver Arbeitsleistung bereit zu sein und diese auszuführen, wenn es erforderlich ist.[3]) Sie unterscheidet sich also von der Arbeit dadurch, daß der Arbeitnehmer die Tätigkeit selbst nicht ausübt, sondern nur bereit

[1]) Wenn auch mit den beiden Ausdrücken „Mehrarbeit" und „Ueberarbeit" an sich nichts Verschiedenes gesagt ist — denn sie bedeuten beide ein Plus an Arbeit über den Achtstundentag hinaus —, so ist diese verschiedene Benennung m. A. n. doch sehr zweckdienlich. Einmal wird der Unterschied zwischen den beiden Typen der Ueberschreitung der achtstündigen Arbeitszeit auch in der Sprache zum Ausdruck gebracht, und dann wird dadurch Verwirrungen vorbeugt, die durch die Gleichartigkeit der Bezeichnung sehr leicht entstehen können. Das Gesetz spricht in beiden Fällen von Mehrarbeit (siehe § 6a A. Z. V. O.), ebenso das R. G. in seinem Urt. v. 16. 11. 1926 (R. G. Entsch. in Str. Bd. 60 S. 428). Auch der Entwurf zu dem neuen Arbeitszeitschutzgesetz nennt dieselbe Verlängerung der Arbeitszeit einmal „Mehrarbeit" und das anderemal „Ueberarbeit" und läßt so eine gewisse Klarheit im Ausdruck vermissen. Deshalb halte ich hier eine genaue Trennung für das beste.

[2]) Vgl. Potthoff, A. Z. V. O. 1927 S. 41.

[3]) So Erdmann, a. a. O., S. 44.

ist sie zu tun und von der Pause dadurch, daß der Arbeitnehmer nicht von jeder Arbeitspflicht frei ist.[4]) Der Arbeitnehmer muß immer zur Verfügung des Arbeitgebers stehen. Unter dem Begriff der Arbeitsbereitschaft ist also ein Zustand zu verstehen, „der — weder Arbeitstätigkeit noch Arbeitsruhe — in wacher Aufmerksamkeit ohne Anspannung der geistigen Kräfte, insbesondere der Denkfunktion besteht".[5]) Kaskel bezeichnet in seinem Gutachten als das wesentliche Kennzeichen der Arbeitsbereitschaft eine „gewisse geistige Präsenz" des Arbeitnehmers und nimmt an, daß bei Fehlen dieser geistigen Präsenz Arbeitsruhe vorliegt. Das Gesetz läßt m. A. n. die körperliche Präsenz genügen, sofern es lediglich vom Willen des Arbeitgebers abhängt, in welchem Zeitpunkt die Arbeitstätigkeit wieder aufgenommen wird.[6]) Gerade diese Abart der Tätigkeit ist ja bei dem besonderen Wesen der Arbeitsleistung in Krankenpflegeanstalten am ausgeprägtesten.

In der Rechtsprechung wurde die Arbeitsbereitschaft durch das L.A.G. Essen[7]) dahin gekennzeichnet, daß darunter eine Tätigkeit verstanden werden muß, die zwischen der reinen Arbeitsruhe und der vollen Arbeitsleistung liegt, bei der also von dem Arbeitnehmer etwas mehr als die Arbeitsruhe verlangt wird, mit Anwesenheit auf dem Werke.

Um zu einer Anwendung des § 2 kommen zu können, muß die Arbeitsbereitschaft „regelmäßig und in erheblichem Umfange" vorliegen. Wann dies zutrifft, ist Tatfrage und nach Lage des Einzelfalls zu beurteilen; doch ist hier wieder anzufügen, daß besonders in Krankenpflegeanstalten Arbeitsbereitschaft in erheblichem Maße vorliegen muß.

Die Regelung der Arbeitszeit im Falle der Arbeitsbereitschaft erfolgt in erster Linie durch Tarifvertrag und zwar ohne Beschränkung, ob es ein Reichs-, Landes-, Bezirks-, Orts- oder Haustarif ist.[8]) Erst wenn eine tarifliche Regelung fehlt,

---

[4]) Vgl. insbesondere noch das Gutachten von Kaskel „Arbeitsbereitschaft" im Schl. w. 1926 S. 75.

[5]) Vgl. Mansfeld, a. a. O., ebenso Herkner im R. A. Bl. 1925 N. A. T. S. 416 VII.

[6]) Vgl. dazu auch noch Löwenthal, a. a. O., S. 191, der jedes „verantwortliche Beobachten" schon für Arbeit erklärt, was doch wohl zu weit geht.

[7]) Urt. v. 19. 10. 1927, Bensh. Samml. I, 4 S. 370; vgl. auch noch das Urt. d. R. A. G. v. 26. 9. 1928, Bensh. Samml. IV, R. A. G. S. 108.

[8]) So Potthoff, A. Z. V. O. 1927 S. 43.

kann der R. A. M. nach Anhörung der beteiligten wirtschaftlichen Vereinigungen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer eine abweichende Anordnung treffen.

Gemäß den Ausführungsbestimmungen des R. A. M.[9]) ist eine Obergrenze für eine Ausdehnung der Beschäftigungsdauer im Falle des § 2 A. Z. V. O. nicht vorgesehen.

§ 20.

Mehrarbeit auf Grund tariflicher Vereinbarung.

Durch den § 5 A. Z. V. O. ist eine weitere Ausnahmemöglichkeit vom starren Achtstundentag gegeben, nämlich durch tarifliche Abrede die Arbeitszeit über die in § 1 Satz 2 und 3 A. Z. V. O. festgesetzte Grenze auszudehnen. Darin liegt wohl der Schwerpunkt der A. Z. V. O. indem so die Regelung einer die achtstündige Arbeitsdauer überschreitenden Arbeitszeit der Selbstverwaltung der Beteiligten überlassen ist und es sollte ihnen damit, wie es in der Regierungsbegründung[1]) zu § 5 heißt, eine möglichste Freiheit in der Feststsetzung der Arbeitszeit eingeräumt werden.

Der Begriff des Tarifvertrags ergibt sich aus der Bestimmung des § 1 T. V. V. O.[2]) Danach ist unter „Tarifvertrag" zu verstehen die Regelung der Bedingungen für den Abschluß von Arbeitsverträgen zwischen Vereinigungen von Arbeitnehmern und einzelnen Arbeitgebern oder Vereinigungen von Arbeitgebern durch schriftlichen Vertrag. Auf der Arbeitnehmerseite muß also immer eine organisierte Mehrheit von Personen als Tarifkontrahent vorhanden sein.[3]) Eine Arbeitszeitregelung im Sinne des § 5 A. Z. V. O. durch Betriebsvereinbarung, d. h. durch eine Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Betriebsvertretung, ist ausgeschlossen, „es sei denn, daß in einem Tarifver-

---

[9]) v. 17. 4. 1924; siehe Rohmer, a. a. O., S. 18.

[1]) Vgl. R. A. Bl. 1924 A. T. S. 17.

[2]) V. O. über Tarifverträge vom 23. 12. 1918, R. G. Bl. II Seite 1456.

[3]) Vgl. Erdmann, a. a. O., S. 60: Tarifpartei auf Arbeitnehmerseite kann auch schon die zu einer Vereinigung zusammengeschlossene Belegschaft eines Betriebs sein. S. auch Besch. d. R. A. M. v. 6. 3. 1925 im R. A. Bl. 1925 A. T. S. 138. Jäkel, a. a. O., S. 50.

trage die Regelung der Arbeitszeit nach betrieblichen Sonderbedürfnissen durch Betriebsvereinbarung ausdrücklich vorgesehen ist."[4])

Mit dem Abschluß des Tarifvertrages treten dessen Bestimmungen über die Dauer der Arbeitszeit an die Stelle der gesetzlichen Vorschriften des § 1 A. Z. V. O. und die Wirkung dieses Vorgangs tritt für alle diejenigen ein, für welche der Tarifvertrag verbindlich ist, für alle am Tarifvertrag Beteiligten. Als solche kommen gemäß § 1 Abs. 2 T.V.V.O. in Betracht: „Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die Vertragsparteien des Tarifvertrages oder Mitglieder der vertragsschließenden Vereinigungen sind oder bei Abschluß des Arbeitsvertrages gewesen sind oder die den Arbeitsvertrag unter Berufung auf den Tarifvertrag abgeschlossen haben."

Wird ein Tarifvertrag für allgemeinverbindlich erklärt[5]), dann tritt seine Wirkung auch für alle diejenigen ein, welche nicht am Tarifvertrag selbst beteiligt sind, aber doch nach der Art ihrer Arbeit unter den Tarifvertrag fallen und zugleich im räumlichen Geltungsbereich des Tarifvertrags beschäftigt sind. Untersteht ein Arbeitnehmer dem an seiner Arbeitsstätte geltenden Tarif nicht, so hat hier die Praxis den Begriff der sog. Ortsüblichkeit eines Tarifvertrags geschaffen.[6]) In diesem Falle sind die Bestimmungen des Tarifvertrags auch für die Regelung der Arbeitsvertrags dieses Außenseiters ausschlaggebend, ohne daß dieser Einzelarbeitsvertrag unter ausdrücklicher Berufung auf den Tarifvertrag abgeschlossen werden müßte.[7])

Welcher Art der Tarifvertrag ist, ob Reichs- oder Ortstarif, Verbands- oder Firmentarif usw., ist gleichgültig. Ebenso

---

[4]) Erdmann, a. a. O., S. 60. Auf. Best. des R. A. M. zu § 5 A. Z. V. O.

[5]) § 2 T. V. V. O.

[6]) Erdmann, a. a. O., S. 66. Vgl. auch die dort angeführte Rechtsprechung. — Potthoff, in N. Z. f. A. R. 1927 Sp. 87.

[7]) Vgl. auch noch Besch. des R. A. M. v. 7. 1. 1924 im R. A. Bl. 1924 A. T. S. 36: Eine ausdrückliche Berufung auf die tariflich vereinbarte Arbeitszeit ist nicht erforderlich, vielmehr schließt bei Arbeitsaufnahme in einem Betrieb, der die verlängerte Arbeitszeit eingeführt hat, die Tatsache der Arbeitsaufnahme in der Regel eine stillschweigende Berufung auf den Tarifvertrag in sich, da ja die Beschäftigung durchwegs zu den für den Betrieb eingeführten tariflichen Vereinbarungen erfolgt.

stehen dem freiwillig abgeschlossenen Tarif die Zwangstarife gleich.

Ihre Schranken findet die tarifvertragliche Regelung der Arbeitszeit in § 9 A. Z. V. O. Wird durch einen Tarifvertrag die Dauer der Arbeitszeit auf über 10 Stunden täglich festgesetzt und läßt die Krankenhausleitung ihre Arbeitnehmer, die den Bestimmungen der A. Z. V. O. unterliegen, länger als 10 Stunden am Tage arbeiten, dann macht sie sich strafbar, da in der Ueberschreitung der zehnstündigen Höchstgrenze ein Verstoß gegen § 9 A. Z. V. O. zu erblicken ist.

Um einen Mißbrauch der Ausnahmemöglichkeit durch tarifliche Regelung zu verhüten, sieht § 5 Abs. 2 A. Z. V. O. ein Beanstandungsrecht vor. Enthält ein nicht für allgemeinverbindlich erklärter Tarifvertrag Bestimmungen über die Arbeitszeit, die mit dem öffentlich-rechtlichen Arbeitnehmerschutz, insbesondere mit der Rücksicht auf die Schutzbedürftigkeit der weiblichen und jugendlichen Arbeitnehmer unvereinbar sind, so kann die oberste Landesbehörde sie beanstanden und, wenn sie innerhalb einer von ihr festgesetzten Frist nicht geändert werden, selbst Bestimmungen über die zulässige Dauer der Arbeitszeit treffen. Gilt der Tarifvertrag für mehrere Länder, dann hat der R. A. M. das Beanstandungsrecht. Während der festgesetzten Frist gelten aber die beanstandeten Bestimmungen des Tarifvertrags fort.[9]) Trifft die Behörde nach Ablauf der Frist keine Bestimmung, so bleibt der Tarifvertrag unverändert in Geltung.[10])

Mit dem Ablaufe des Tarifvertrags tritt in seinem Geltungsbereich die normale achtstündige Arbeitszeit wieder in Kraft, wenn er nicht durch einen anderen Mehrarbeitstarifvertrag ersetzt wird.[11])

Dem Arbeitgeber ist noch die Pflicht auferlegt,[12]) eine Abschrift der die Arbeitszeit regelnden Bestimmungen des Tarifvertrags an einer in die Augen fallenden Stelle im Betrieb aufzuhängen und eine zweite Abschrift an die zuständige Aufsichtsbehörde einzusenden.

Die Ausnahmen der §§ 3, 4, 10 A. Z. V. O. gelten auch neben den Tarifverträgen.

---

[8]) Potthoff, A. Z. V. O. 1927 S. 70.

[9]) Vgl. Erdmann, a. a. O., S. 71. — Syrup, a. a. O., S. 69.

[10]) Potthoff, A. Z. V. O. 1927 S. 74.

[11]) Rohmer, a. a. O., S. 28. Vgl. auch die dort angeführte Judikatur.

[12]) Ausf. Best. des R. A. M. zu § 5 Abs. 2 A. Z. V. O.

§ 21.

Mehrarbeit kraft behördlicher Anordnung.

Fehlt eine tarifliche Regelung der Arbeitszeit[1]), so kann bei Vorliegen bestimmter Voraussetzungen, deren erschöpfende[2]) Regelung sich in § 6 A. Z. V. O. findet, eine Verlängerung der Arbeitszeit unter Wahrung der Höchstgrenze des § 9 A. Z. V. O. erfolgen.

Damit eine die Grenzen des § 1 A. Z. V. O. überschreitende Mehrarbeit von dem zuständigen Aufsichtsbeamten angeordnet werden kann, muß ein Antrag des Unternehmers[3]) vorliegen. Der Aufsichtsbeamte kann dann nach Anhörung[4]) der gesetzlichen Betriebsvertretung und zwar widerruflich bei Vorliegen der verschiedenen Gründe Ausnahmen vom Achtstundentag genehmigen.

Was die Gründe anbelangt, die zu einer Verlängerung der Arbeitszeit auf diesem Wege führen können, so sind im Gesetz hier zwei größere Gruppen genannt. Die ersteren sind die **betriebstechnischen Gründe,** die insbesondere in Betriebsunterbrechungen durch Naturereignisse, Unglücksfälle oder in anderen unvermeidlichen Störungen bestehen können. Wann solche betriebstechnische Gründe vorliegen, ist im einzelnen natürlich Tatfrage. Weiterhin können **allgemein wirtschaftliche Gründe** eine Mehrarbeit gemäß § 6 A. Z. V. O. bedingen. Was der Gesetzgeber unter diesen allgemein wirtschaftlichen Gründen verstanden haben will, geht aus dem Gesetz selbst nicht hervor. Unter Bezugnahme auf die Vereinbarung der Regierungsparteien mit der Regierung vom 5. Oktober 1923[5]) wird man allgemein wirtschaftliche Gründe im Sinne dieser Bestimmung dann als vorhanden annehmen müssen, wenn durch die Anordnung der Mehrarbeit das volkswirtschaftliche Interesse, das Interesse des Staates an Steigerung und Verbilligung der Gütererzeugung gefördert wird. Zwar kann ich kaum annehmen, daß diese Art von Gründen für die Krankenpflegeanstalten maßgebend werden kann, doch möchte ich sie sowohl der Vollständigkeit halber anführen als auch unter dem Gesichtspunkt,

---

[1]) Ueber die Fälle der Anwendungsmöglichkeiten des § 6 A. Z. V. O. siehe Erdmann, a. a. O., S. 75.

[2]) Vgl. Ausf. Best des R. A. M. zu § 6: Abs. 3.

[3]) D. h. hier der Anstaltsleitung.

[4]) Man beachte den schon öfter erklärten Modus „Anhörung."

[5]) Vgl. Neitzel, a. a. O., S. 3.

daß gerade diese Fassung der Begründung den Behörden eine außerordentliche Freiheit bietet und, da privatwirtschaftliche Gründe[6]) hier nicht anerkannt werden können, auch in Krankenpflegeanstalten durch das öffentliche Interesse einmal ein solcher Fall für Verlängerung der Arbeitszeitdauer gegeben sein könnte.

Entscheidend für die Anwendbarkeit des § 6 ist auch die Ausführungsbestimmung des R. A. M. zu § 6, wo es heißt: „Abgesehen von besonderen Fällen, in denen die Entscheidung über Mehrarbeit für einzelne Betriebe nicht hinausgeschoben werden kann oder in denen zweifellos feststeht, daß die Wirtschaft eine sofortige allgemeingültige Regelung verlangt, ist der § 6 bei Fehlen einer tariflichen Regelung erst anzuwenden, nachdem zuvor alle Möglichkeiten, auch die, welche die Verordnung über das Schlichtungswesen vom 30. Oktober 1923 (R. G. Bl. I S. 1013) gibt, um eine tarifliche Vereinbarung zustande zu bringen, versucht worden sind."[7]) Insbesondere[8]) können die Behörden die Bewilligung in geeigneten Fällen durch besondere Bedingungen einschränken, die mit dem Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch die Dauer der Arbeitszeit in unmittelbarem Zusammenhang stehen, (z. B. Bestimmungen über die Lage der Arbeitsstunden, Dauer der Pausen, den Ausschluß oder die besondere Berücksichtigung der jugendlichen Arbeitnehmer) oder eine angemessene Befristung darstellen.

Gemäß § 6 Abs. 3 A. Z. V. O. wird die Befugnis der Aufsichtsbehörde, Mehrarbeit zu genehmigen, insoweit eingeschränkt, als sie, wenn die Arbeitszeit tariflich geregelt und der Tarifvertrag seit nicht mehr als drei Monaten abgelaufen war, nicht längere Arbeitszeiten zulassen dürfen, als nach dem Tarifvertrag zulässig gewesen wären.[9])

Kommt nachträglich noch eine tarifliche Regelung zustande, so tritt diese ohne weiteres an die Stelle der behördlichen.

Ueber das Problem nun, ob die Arbeitnehmer zu dieser Mehrarbeit ohne weiteres verpflichtet sind oder ob der Arbeitgeber keinen zivilrechtlichen Anspruch auf Leistung dieser Mehrarbeit hat und § 6 ihm lediglich einen öffentlich-rechtlichen

---

[6]) Vgl. Potthoff, A. Z. V. O. 1927 S. 84.

[7]) Vgl. hiezu auch Besch. d. R. A. M. v. 15. 5. 1924 im R. A. Bl. 1924 A. T. S. 264.

[8]) Ausf. Best. Abs. 3 zu § 6 A. Z. V. O.

[9]) Vgl. hiezu die Reg. Begr., wonach einem in der Praxis üblich gewordenen Mißbrauch abgeholfen werden sollte. Drucks. d. R. T. 1924/27, Nr. 3245, S. 2.

Schutz vor Strafe nach § 11 A. Z. V. O. verleiht, herrscht in Theorie und Praxis großer Streit. Ich habe das Problem hier der Vollständigkeit halber erwähnt, ein Eingehen auf dasselbe würde über den Rahmen dieser Arbeit weit hinausgehen. Eine klare Lösung dieser Streitfrage, nämlich ob der Gesetzgeber den rein öffentlich-rechtlichen Sinn dieser Frage im Auge hatte oder einen privatrechtlichen Anspruch schaffen wollte, ist bis heute noch nicht herbeigeführt worden.[10])

Durch das A. Z. N. G. von 1927 wurde indessen § 6a auch die Frage des Sonderzuschlages für geleistete Mehrarbeit geregelt, nachdem der Gesetzgeber bis dahin die Regelung dieser Materie der Selbstverwaltung der Beteiligten überlassen hatte. Doch hat er jetzt zu Gunsten der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber die unmittelbare privatrechtlich bindende Verpflichtung zur Bezahlung des Ueberstundenlohnes auferlegt. Von einer weiteren Behandlung dieser Frage, insbesondere des Begriffs von Mehrarbeit im Sinne des § 6a und deren Vergütung, der Höhe und Berechnung des Zuschlags, der Anspruchsberechtigten muß ich hier im Rahmen dieser Arbeit ebenfalls Abstand nehmen.[11])

§ 22.

Ueberarbeit an 30 der freien Wahl des Arbeitgebers überlassenen Tagen im Jahr.

Den Fällen regelmäßiger Mehrarbeit treten die Fälle der Ueberarbeit gegenüber, die in einer außerordentlichen Mehrarbeit bestehen.[1]) Während die Regelung der regelmäßigen Mehrarbeit in der Hauptsache der Selbstverwaltung der Beteiligten überlassen ist, kann der Arbeitgeber die Leistung der Ueberarbeit allein von seinem Entschluß abhängig machen. Wohl ist der Arbeitgeber in den Fällen des §3 und §4 A. Z. V. O. noch dazu verpflichtet, die Betriebsvertretung seiner Arbeit-

---

[10]) Ich verweise hier besonders auf Jäkel, a. a. O., S. 67/68 und die dort aufgeführte Literatur. Vgl. ferner Erdmann, a. a. O., S. 51. — Potthoff, A. Z. V. O. 1927 S. 50. — Derselbe in J. W. 1927 S. 1241. — Neitzel im R. A. Bl. 1925 N. A. T. S. 713. — Vgl. vor allem das Urt. d. R. G. vom 16. 11. 1926, Bd. 60 S. 426, welches die zivilrechtliche Theorie bejaht. (Entsch. i. Str.)

[11]) Auch hier siehe die einschlägigen Kommentare von Erdmann, Potthoff, Neitzel, Syrup, Klehmet, zu § 6a.

[1]) Vgl. oben Anm. 1 zu 2. Kapitel der Abhandlung.

nehmerschaft „anzuhören", doch liegt hier wieder schon im Begriff der „Anhörung" die Lösung jeglicher Verpflichtung des Arbeitgebers sich nach dem Willen oder auch nur nach den Vorschlägen seiner Arbeitnehmer zu richten. Er allein entscheidet, er allein trägt dafür auch die strafrechtliche Verantwortung gemäß § 11 der A. Z. V. O.

Gemäß § 3 A. Z. V. O. darf der Arbeitgeber die Arbeitnehmer seines Betriebes oder einer Betriebsabteilung desselben an 30 Tagen im Jahr, die der freien Wahl des Arbeitgebers überlassen bleiben, mit Ueberarbeit bis zu 2 Stunden beschäftigen. Dem Arbeitgeber soll dadurch eine gewisse Bewegungsfreiheit für die Fälle gegeben werden, in denen das Bedürfnis so plötzlich eintritt, daß sofort mit längeren Arbeiten begonnen werden muß.[2])

Der Arbeitgeber ist nach dieser Bestimmung befugt, ohne irgendwelche Erlaubnis zur Ueberschreitung der 48-Stunden-Woche und ohne daß irgendwelche sachlichen Voraussetzungen vorliegen, an 30 Tagen im Jahr die Ueberarbeit anzuordnen. Der Arbeitgeber braucht sich bei längerer Arbeitszeit nicht auf § 3 A. Z. V. O. berufen, wenn es sich um den Ausgleich ausgefallener Arbeitsstunden handelt, wenn Arbeitsbereitschaft vorliegt oder wenn durch einen Tarifvertrag die Arbeitszeit verlängert ist. Ebenfalls braucht sich der Arbeitgeber eine Ueberarbeit nicht auf seine 30 Tage anrechnen lassen, wenn es sich um behördlich genehmigte Mehrarbeit oder Ueberarbeit in Notfällen handelt.[3]) Das Recht zur Ueberarbeit nach § 3 A. Z. V. O. steht dem Arbeitgeber neben diesen Fällen zu und kann zu diesen hinzukommen.[4]) Das Recht aus § 3 A. Z. V. O. ist eben ein unbeschränkbares Recht für den Arbeitgeber[5]) und ist allein für den Fall gedacht, daß ganz plötzlich auftretende Mißstände oder sonstige Gründe zur Einlage von Ueberstunden zwingen.

Der Arbeitgeber ist aber bei Ausnutzung dieser Ueberarbeitsmöglichkeit nach § 3 A. Z. V. O. insoweit beschränkt, daß er nur für den ganzen Betrieb d. h. für die ganze Krankenpflege-

---

[2]) Vgl. die Reg. Begr. zu § 3 A. Z. V. O. im R. A. Bl. 1924 A. T. S. 17.

[3]) Vgl. Potthoff. A. Z. V. O. 1927 S. 47 unten. — Neitzel, a. a. O., S. 15.

[4]) So auch Erdmann, a. a. O., S. 49.

[5]) Der Arbeitgeber kann auch an 30 Tagen hintereinander Ueberarbeit anordnen. Vgl. Besch. d. R. A. M. v. 8. 3. 1924 in A. Z. f. A. R. 1924 Sp. 375.

anstalt oder eine geschlossene Betriebsabteilung die Ueberarbeit anordnen kann. Will die Direktion des Krankenhauses einzelne Arbeitnehmer länger arbeiten lassen, so kann sie sich nicht auf § 3 berufen.[6]) Wenn ein einziger Arbeitnehmer auf Grund von § 3 Ueberstunden leistet, so wird dieser Tag für den ganzen Betrieb oder die ganze Betriebsabteilung angerechnet.[7]) Es soll dadurch vermieden werden, daß der Arbeitgeber von einzelnen Arbeitern seines Betriebes das ganze Jahr hindurch abwechselnd an 30 Tagen Ueberarbeit verrichten läßt.[8])

Die zulässige Obergrenze der Ueberarbeit aus § 3 A. Z. ergibt sich wiederum aus § 9 A. Z. V. O. und es ist auch auf die Schutzbedürftigkeit der weiblichen und jugendlichen Arbeitnehmer bei Anwendung des § 3 besondere Rücksicht zu nehmen.[9]) Der Arbeitgeber ist nur berechtigt, 2 Stunden an diesen 30 Tagen mehr arbeiten zu lassen. Ist nun aber schon ein Tarifvertrag vorhanden, der z. B. eine neunstündige Arbeitszeit vereinbart, so wird das Recht des Arbeitgebers dadurch geschmälert, da ja die tägliche zehnstündige Arbeitszeit die Höchstgrenze bedeutet. Wäre z. B. eine tarifliche zehnstündige tägliche Arbeitszeit festgelegt, so wäre praktisch das Recht aus § 3 A. Z. V. O. hinfällig.[10])

Was die privatrechtliche Verpflichtung des Arbeitnehmers zur Leistung der Ueberarbeit anlangt, so gilt hier dasselbe, was ich schon im vorausgehenden Paragraphen ausgeführt habe.[11]) Doch möchte ich noch einiges aus der Rechtsprechung hier anführen. Auch dort herrscht lebhafter Streit über die privatrechtliche Verpflichtung des Arbeitnehmers. Das R.A.G.[12]) hat eine solche abgelehnt und erklärt: eine solche Pflicht kann

---

[6]) Ausf. Best. zu § 3 A. Z. V. O.

[7]) Potthoff, A. Z. V. O. 1927 S. 49 Anm. 3b.

[8]) Der Arbeitgeber hat keinen Anspruch darauf, daß diese 60 Ueberstunden im Jahr auf mehr als 30 Tage verteilt werden. Vgl. v. Ende, a. a. O., S. 39.

[9]) Ausf. Best. d. R. A. M. zu § 3 A. Z. V. O.

[10]) Vgl. hiezu auch Erdmann, a. a. O., S. 51.

[11]) Vgl. § 21 der Abh. Anm. 10. Siehe auch das Urt. d. L. G. Hagen v. 4. 6. 26 R.A.Bl. 1927 A. T. S. 319, wo in ausführlicher Begründung dargelegt wird, daß die vom Arbeitgeber angeordnete Ueberarbeit eine privatrechtliche Verpflichtung des Arbeitnehmers begründe. Vgl. hiezu wieder Potthoff, A. Z. V. O. 1927 S. 50, der anderer Ansicht ist.

[12]) Urt. v. 12. 12. 1928, Bens. Samml. Bd. 4 S. 381.

aber aus dem Arbeitsvertrage folgen und zwar auch ohne ausdrückliche Vereinbarung, insbesondere bei dringendem wirtschaftlichen Bedürfnis, in Notfällen und dergl. Das R. A. G. nimmt damit einen Standpunkt ein, den ich als „goldenen Mittelweg" bezeichnen möchte. Bei den Landesarbeitsgerichten hat sich das L. A. G. Essen[13]) und das L. G. Hagen, das ich oben schon erwähnt habe, dahin ausgesprochen, daß auch eine Verpflichtung des Arbeitnehmers zur Leistung der Ueberarbeit gegeben sei. Andererseits haben die Landesarbeitsgerichte Gleiwitz[14]) und Kassel[15]) eine solche Verpflichtung verneint. Das letztere Gericht nähert sich schon dem Standpunkt des R. G., indem es urteilt, eine solche Pflicht könne aus stillschweigender Parteivereinbarung folgen.

§ 23.

Ueberarbeit zur Aufrechterhaltung und Durchführung eines geordneten Betriebs.

Die für den gesamten Betrieb zulässige Dauer der Arbeitszeit[1]) kann wiederum nach „Anhörung" der gesetzlichen Betriebsvertretung unter gewissen Voraussetzungen überschritten werden bei Arbeiten, die, wie es in der Regierungsbegründung[2]) zur A. Z. V. O. heißt, außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit vorgenommen werden müssen und erforderlich sind, um die volle Ausnützung der regelmäßigen Arbeitszeit für den gesamten Betrieb zu ermöglichen. Es ist dies eine weitere Ueberarbeitsmöglichkeit gemäß § 4 A. Z. V. O. Hier ist es gleichgültig, ob es sich um einzelne, viele oder alle Arbeitnehmer der betreffenden Krankenpflegeanstalt handelt.

Als solche Arbeiten, die vorübergehend oder auch regelmäßiger Natur sein können, kommen in Betracht:

1. Arbeiten zur Ueberwachung der Betriebsanlagen, zur Reinigung und Instandhaltung, durch die der regelmäßige Fortgang des eigenen oder eines fremden Betriebs bedingt ist.

---

[13]) Urt. v. 22. 10. 1927, Bensh. Samml. II, 3 S. 123.
[14]) Urt. v. 18. 4. 1928, Bensh. Samml. Bd. 3 S. 173.
[15]) Urt. v. 24. 3. 1928, Bensh. Samml. Bd. 3 S. 222.

[1]) Das ist entweder die im § 1 A. Z. V. O. festgelegte Arbeitszeit oder die tariflich vereinbarte oder die behördlich genehmigte. Erdmann, a. a. O., S. 55.

[2]) R. A. Bl. 1924 A. T. S. 17.

2. Arbeiten, von denen die Wiederaufnahme oder Aufrechterhaltung des vollen Betriebs abhängt.

3. Die Beaufsichtigung der vorstehend aufgeführten Arbeiten.

Unter dem „regelmäßigen Fortgang des Betriebs" ist die unveränderte Weiterführung des Betriebs, insbesondere mit denselben Arbeitnehmerzahl zu verstehen[3]), während es sich bei den Reinigungs- und Instandhaltungsarbeiten immer um solche an Betriebsanlagen handeln muß. Besonders ist dann noch auf die Bedeutung des „vollen" Betriebs hinzuweisen, was der Bestimmung einen sehr weiten Inhalt gibt. Dabei handelt es sich aber nur um Arbeiten, die nicht zum Betrieb im engeren Sinn gehören.[4])

Die Dauer der Ueberschreitung darf für weibliche und jugendliche[5]) Arbeitnehmer höchstens eine Stunde täglich betragen, für männliche Arbeitnehmer über 16 Jahren höchstens zwei. Doch ist hier ebenfalls die Höchstgrenze des § 9 A. Z. V. O. zu beachten[6]), welche das praktische Eintreten der Ueberarbeit beim Vorliegen verlängerter Arbeitszeit im gegebenen Falle vereiteln kann.

Die Anordnung der Ueberarbeit erfolgt wiederum ganz einseitig durch den Arbeitgeber allein, der über das Vorliegen der erforderlichen Tatbestandsvoraussetzungen entscheidet und auch dafür strafrechtlich verantwortlich ist.

Desgleichen trifft den Arbeitgeber auch hier die Pflicht zur Führung eines besonderen Kontrollverzeichnisses.[7])

Was die privatrechtliche Verpflichtung des Arbeiters anbelangt, so kann ich hier ebenfalls auf meine früheren Ausführungen verweisen.

---

[3]) Erdmann, a. a. O., S. 57.

[4]) Vgl. Potthoff, A. Z. V. O. 1927 S. 61.

[5]) Darunter sind Arbeitnehmer zwischen 14 und 16 Jahren zu verstehen. Siehe Ausf. Best. zu § 4 A. Z. V. O. Kinder unter 14 Jahren kommen hier überhaupt nicht in Betracht.

[6]) Ausf. Best. des R. A. M. v. 17. 4. 1924 zu § 4 A. Z. V. O.

[7]) Vgl. Abs. 2 der Ausf. Best. zu § 4.

§ 24.

Ueberarbeit in Notfällen und in außergewöhnlichen Fällen.

Eine letzte Möglichkeit zur Ueberarbeit ergibt sich endlich noch aus § 10 A. Z. V. O., der durch seine im A. Z. N. G. von 1927 wesentlich erweiterte Fassung im Gegensatz zum alten § 10 der A. Z. V. O. von 1923 einen viel größeren Geltungskreis besitzt.[1]) Danach darf die regelmäßige tägliche Arbeitszeit überschritten werden bei vorübergehenden Arbeiten in Notfällen und in außergewöhnlichen Fällen, wenn noch besondere Voraussetzungen hinzutreten.

Was den Begriff der vorübergehenden Arbeiten und den des Notfalls anbelangt, so habe ich diese schon einmal erläutert und ich darf wohl darauf verweisen, da es sich hier ja um dieselben Begriffe handelt.[2])

Die außergewöhnlichen Fälle sind im Grunde genommen eine kleine Abart der Arbeiten in Notfällen, doch hat sie der Gesetzgeber eigens aufgeführt und sie auch noch von besonderen Voraussetzungen abhängig gemacht. Diese außergewöhnlichen Fälle liegen dann vor, wenn sie unabhängig vom Willen des Betroffenen[3]) eintreten und wenn ihre Folgen nicht auf andere Weise zu beseitigen sind. Gerade der letztere Modus erlaubt eine etwas weitere Auslegung dieser Bestimmung. Man kann hier auch solche Arbeiten einschließen, die noch rechtzeitig vorgenommen werden können, um das Eintreten der Folgen zu vermeiden.[4]) Man darf unter die außergewöhnlichen Fälle alles das rechnen, was außerhalb eines normalen der Dinge steht und es braucht jedenfalls kein besonders zwingender Fall vorliegen, da sonst die außergewöhnlichen Fälle schon mit den Notfällen zu identifizieren sind.[5])

Die Bestimmung des Abs. 2 § 10 A. Z. V. O. hat für die Krankenpflegeanstalten selbst so ziemlich keine Bedeutung, da sie

---

[1]) Vgl. hiezu Erdmann, a. a. O., S. 146, Vorbem. zu§ 10. Siehe insbes. die Reg. Begr. zu Nr. 5 des A. Z. N. G. von 1927 in Drucks. d. R. T. Nr. 3245 S. 4.

[2]) Vgl. oben § 10 der Abhandlung.

[3]) Ueber die Person des Betroffenen vgl. insbes. noch Erdmann, a. a. O., S. 153.

[4]) Potthoff, A. Z. V. O. 1927 S. 132. — Erdmann, a. a. O., S. 153.

[5]) Vgl. besonders die Ausführungen bei Klehmet, A. Z. N. G. 1927 S. 39.

in der Hauptsache das Handwerk betrifft.[6]) Auch im Falle einer Ueberarbeit gemäß § 10 kann der Arbeitgeber nach freiem Ermessen auf seine eigene Verantwortung hin den Eintritt der Ueberarbeit anordnen. Er ist hier nach obenhin auch nicht an die Grenze des § 9 A. Z. V. O. gebunden, wie überhaupt die Bestimmungen der A. Z. V. O. über die Dauer der Arbeitszeit vollständig ausgeschaltet werden. Nur die Schutzvorschriften anderer Gesetze, insbesondere die besonderen Schutzvorschriften für Kinder, Jugendliche und Frauen bleiben in Kraft.[7])

Der Arbeitgeber muß auch in diesem Falle der Ueberarbeit ein Kontrollverzeichnis führen.[8])

3. Kapitel.

Die Höchstgrenzen bei Ueberschreitung der achtstündigen Arbeitszeit.

§ 25.

Die Höchstdauer der werktäglichen Arbeitszeit.

Für alle Fälle der Mehrarbeit und der Ueberarbeit mit Ausnahme des zuletzt behandelten, der Ueberarbeit in Notfällen, hat der Gesetzgeber in § 9 A. Z. V. O. eine Höchstgrenze für die tägliche Arbeitszeit geschaffen. Danach darf die Arbeitszeit der in den §§ 3, 4, 5, 6, 7 bezeichneten Ausnahmen 10 Stunden täglich nicht überschreiten. Auf die Fälle der Ueberschreitung der achtstündigen Arbeitszeit in den Ausnahmemöglichkeiten des Ausgleichs ausgefallener Arbeitsstunden und der Arbeitsbereitschaft findet die Höchstgrenze des § 9 keine Anwendung.[1])

Der § 9 selbst gibt keine selbständige Ausnahmemöglichkeit, sondern regelt lediglich für die auf den sonstigen Bestimmungen beruhenden Ausnahmefälle das Ausmaß der Arbeitszeitverlängerung[2]), und ich möchte besonders darauf verweisen, daß eine Ueberschreitung der Arbeitszeitverlängerung des § 9 A. Z. V. O. immer nur dann eintreten kann, wenn zuerst die Anwen-

---

[6]) Vgl. die Reg. Begr. zum A. Z. N. G.: Rohmer, a. a. O., Seite 54.

[7]) Ausf. Best. d. R. A. M. zu § 10.

[8]) Abs. 2 der Ausf. Best. d. R. A. M. § 10.

[1]) Vgl. Reg. Begr. zu Nr. 4 in Druck. d. R. T. Nr. 3245, S. 3.

[2]) Ausf Best. zu § 9 A. Z. V. O.

dung eines Ausnahmefalls der §§ 3–6 A. Z. V. O. erfolgt ist. Dann erst ist auch die Grundlage für eine Anwendung der nun folgenden Ausnahmevorschriften des § 9 gegeben.

Selbst bei der Festlegung dieser Höchstgrenze der täglichen Arbeitszeit hat der Gesetzgeber in zwei Fällen die Möglichkeit offengelassen, daß auch diese zehnstündige Grenze überschritten werden kann, ohne daß der Arbeitgeber sich einer Strafverfolgung aussetzt. Doch müssen in beiden Fällen bestimmte Voraussetzungen vorliegen, um diese Ausschaltung des § 9 zu rechtfertigen.

1. Die Ueberschreitung ist „in Ausnahmefällen aus dringenden Gründen des Gemeinwohls mit befristeter Genehmigung der zuständigen Behörden" möglich. Wann die Ausnahmefälle[3]) gegeben sind, kann man nicht bestimmt festlegen, sondern dies ist Tatfrage. Die Entscheidung darüber liegt bei der Aufsichtsbehörde und sie muß vor allem von dem Gesichtspunkt ausgehen, daß hier jede Regelmäßigkeit der Ueberschreitung ausgeschaltet werden muß. Der Begriff des Gemeinwohls deutet wiederum vor allem darauf hin, daß allein das allgemeine Interesse maßgebend sein darf und das Privatinteresse des Einzelnen in den Hintergrund treten muß. Das öffentliche Interesse muß ein so dringendes sein, daß die mögliche Beeinträchtigung der Arbeitnehmer an Leben und Gesundheit durch die lange Arbeitszeit vor dem Gemeinwohl zurückzutreten hat.[4]) Weiterhin ist noch zu einer Ueberschreitung der zehnstündigen Arbeitszeit im Rahmen des § 9 A. Z. V. O. eine behördliche Genehmigung erforderlich, die noch dazu nur befristet sein kann.[5]) Damit soll die Anwendung der Ausnahmen auch wirklich auf diejenigen Fälle beschränkt werden, in denen die Rücksicht auf die Belange der Allgemeinheit sie geboten erscheinen läßt.[6])

2. Außerdem darf auch die Bestimmung des § 9 A. Z. V. O. außer Acht gelassen werden, wenn es sich um Vorbereitungs- und Ergänzungsarbeiten handelt, die nicht unter § 7 A. Z. V. O. fallen und bei denen eine Vertretung des Arbeitnehmers durch andere Arbeiter des Betriebs nicht möglich ist und die Heran-

---

[3]) Durch die Bestimmung „in Ausnahmefällen" ist der Ausnahmecharakter der Vorschrift besonders zum Ausdruck gebracht. Vgl. dazu Reg. Begr. zu Nr. 4.

[4]) Vgl. Syrup, A. Z. V. O. 1927 S. 56.

[5]) Die Frist ist nicht länger zu bemessen, als nach sicherer Voraussicht die gesetzlichen Voraussetzungen zur Mehrarbeit gegeben sein werden. Ausf. Best. d. R. A. M. zu § 9 A. Z. V. O.

[6]) Siehe Reg. Begr.

ziehung betriebsfremder Arbeiter dem Arbeitgeber nicht zugemutet werden kann. Was den Begriff Vorbereitungs- und Ergänzungsarbeiten anlangt, so ist es Sache des R. A. M. darüber nähere Bestimmungen zu erlassen und es ist dies auch bereits geschehen.[7]) Ich glaube darauf verweisen zu können; denn m. A. n. ist wohl kaum anzunehmen, daß diese Ausnahmebestimmung für Krankenpflegeanstalten von besonderer Bedeutung werden kann. § 7 A. Z. V. O. ist zwar für Krankenpflegeanstalten bedeutungslos, aber es ist in Krankenhäusern die Arbeitsleistung für die Arbeitnehmer, welche der A. Z. V. O. unterliegen, nicht dermaßen kompliziert, daß sie nicht von anderen Arbeitnehmern geleistet werden oder daß es der Anstaltsleitung nicht zugemutet werden könnte, betriebsfremde Arbeiter heranzuziehen; denn letztere Bestimmung hat doch allein den Zweck, einen Schaden zu verhüten, der von betriebsfremden Arbeitern, die mit dem Produktionsprozeß eines Betriebes nicht vertraut sind, entstehen könnte. Der Vollständigkeit halber sei aber noch erwähnt, daß die Ueberschreitung des § 9 A. Z. V. O. in letzterem Falle von keiner behördlichen Genehmigung abhängig ist; denn „es wäre eine unnötige und kaum erträgliche Belastung der Unternehmer und der Aufsichtsbehörden, die eintreten würde, wenn man jeden derartigen Fall von einer Genehmigung abhängig machen wollte".[8])

§ 26.

Besondere Schutzbestimmungen für Kinder, jugendliche und weibliche Arbeitnehmer.

Die Schutzbestimmungen für die Kinder, die jugendlichen und weiblichen Arbeitnehmer in Krankenpflegeanstalten, welche den Vorschriften der A. Z. V. O. unterliegen, sind genau dieselben wie derjenigen, welche unter die Bestimmungen der K. V. O. fallen, nur mit der Maßgabe, daß statt der Bestimmungen der K. V. O. diejenigen der A. Z. V. O. eintreten. Ich kann deshalb auf meine früheren Ausführungen verweisen.[1])

Soweit die weiblichen Arbeitnehmer noch in jugendlichem Alter sind, gelten für sie auch die Vorschriften über den

[7]) Ausf. Best. d. R. A. M. vom 29. 4. 1927. Vgl. Erdmann a. a. O., S. 141.

[8]) Reg. Begr. zu Nr. 4, Drucks. d. R. T. 1924/28, Nr. 3245 Seite 4.

[1]) Vgl. § 13 der Abhandlung.

Jugendschutz neben und unabhängig von den Vorschriften über den Frauenschutz. Jugendliche weibliche Arbeitnehmer unterstehen also in erster Linie dem Jugendschutz, außerdem aber auch noch den Vorschriften über den Frauenschutz, soweit dieser über den Jugendschutz hinausreicht.

Wie bei den jugendlichen Arbeitern, so findet auch bei den Arbeiterinnen die allgemeine Regelung der §§ 137 ff. Gew. O. gemäß § 154 Abs. 1 Ziff. 3 Gew. O. auf die Krankenpflegeanstalten beschäftigten weiblichen Arbeitnehmer keine Anwendung.

Einiges möchte ich hier noch ergänzen. Im Gegensatz zu den erwachsenen männlichen Arbeitern dürfen die jugendlichen und weiblichen Arbeitnehmer zu den Vorbereitungs- und Ergänzungsarbeiten des § 4 A. Z. V. O. nur eine Stunde herangezogen werden. Weiterhin ist bei der tariflichen Festsetzung der Arbeitszeitdauer besondere, der behördlichen Nachprüfung und Beanstandung unterliegende Rücksichtnahme auf Arbeiterinnen und Jugendliche geboten. Endlich dürfen jugendliche Arbeitnehmer für Ueberarbeit nach § 10 Abs. 2 A. Z. V. O. nicht verwendet werden und hier ist nur noch darauf hinzuweisen, daß diese Schutzbestimmung nur für Jugendliche, aber nicht für Arbeitnehmerinnen eintritt. Für die weiblichen Arbeitnehmer ergibt sich weiterhin außer den Vorschriften des Gesetzes über die Beschäftigung von Frauen vor und nach der Niederkunft noch eine besondere Schutzbestimmung aus § 9 Abs. 3 A. Z. V. O. Hiernach sind weibliche Arbeitnehmer auf ihren Wunsch während der Schwangerschaft und der Stillzeit von einer die achtstündige Arbeitsdauer überschreitenden Arbeitszeit zu befreien. Besonderes Gewicht ist hier auf das Wort „ihren Wunsch" zu legen, was bedeutet, daß keine zwingende Bestimmung vorliegt.[2]) Aeußern allerdings weibliche Arbeitnehmer diesen Wunsch, dann ist der Arbeitgeber verpflichtet, Folge zu leisten. Als Regel für die Zeit der Schwangerschaft und der Stillzeit sind 9 Monate vor und 9 Monate nach der Geburt anzusehen.[3])

---

[2]) Vgl. Erdmann, a. a. O., S. 145. — Potthoff, A. Z. V. O. 1927 S. 123.

[3]) Potthoff, A. Z. V. O. 1927 S. 123. — Wölbling-Riese, a. a. O., S. 56.

§ 27.

Die sanitären Schutzbestimmungen des § 120f Gew.-O. (hygienischer Maximalarbeitstag).

Im Gegensatz zu der generellen Regelung des Höchstarbeitstages in der A. Z. V. O. ist in § 120 f der Gew. O. der hygienische oder sanitäre Maximalarbeitstag geregelt. Durch ihn ist die Möglichkeit geboten, durch behördliche Verordnung oder durch polizeiliche Verfügung Beschränkungen hinsichtlich der Dauer der Arbeitszeit zu erlassen, wenn infolge übermäßiger Dauer der täglichen Arbeitszeit, die Gesundheit der Arbeiter gefährdet wird.

Durch die Vorschrift des sanitären Maximalarbeitstages soll allein die Gesundheit der Arbeiter geschützt werden, während sonstige kulturelle Momente, sei es zum Zwecke der Ausbildung oder die Rücksicht auf das Familienleben, vollständig unberücksichtigt bleiben.[1]) Auch genügt die bloße Gefährdung der Gesundheit, es braucht kein direkter Schaden eingetreten zu sein. Weiterhin ist hier noch erforderlich, daß die übermäßige Dauer der Arbeitszeit als Ursache der Gesundheitsgefährdung anzusehen ist d. h. daß diese nicht durch irgendwelche andere Umstände, welche noch mitspielen können, bedingt ist.

Zuständig ist für die Regelung im Rahmen des § 120 f Gew. O. die Reichsregierung[2]) bezw. die Landeszentralbehörde oder nach Anhörung der Beteiligten die zuständige Polizeibehörde.

---

[1]) Vgl. Kaskel, a. a. O., S. 211.

[2]) Diese ist gemäß Art. 179 R. V. an die Stelle des Bundesrats getreten. Sie bedarf auch der Zustimmung des Reichsrats.

4. Kapitel.

Die Durchführung des Arbeitszeitschutzes.

§ 28.

Die Aufsichtsorgane und ihre Befugnisse.

Um eine praktische Durchführung der Bestimmungen über die Sonntagsruhe zu garantieren, ist im § 139b der Gew O. die Gewerbeaufsicht geschaffen, wonach die Aufsicht über die Ausführung der Bestimmungen ausschließlich den ordentlichen Polizeibehörden oder neben ihnen besonderen, von den Landesregierungen zu ernennenden Beamten übertragen ist. In der Ziffer IX der Arb. A. O. ist diese Gewerbeaufsicht noch insofern erweitert worden, als das Betätigungsfeld der Aufsichtsbehörden jetzt auch auf die Ueberwachung der Ausführung der durch die A. Z. V. O. und die Arb. A. O. getroffenen Arbeitszeitvorschriften ausgedehnt ist. Zuständiges Organ für die Aufsicht sind jetzt auch noch gemäß Ziffer IX der Arb. A. O. die Gewerbeaufsichtsbeamten.

Die Aufsichtsbehörden haben das Recht, mit den Arbeiterausschüssen im Beisein des Arbeitgebers oder mit beiden Teilen allein zu verhandeln und zu diesem Zweck die Arbeiterausschüsse einzuberufen.[1]) Auch dieses letztere Recht bedeutet eine Erweiterung der Befugnisse der Aufsichtsbehörden gegenüber § 139b der Gew. O.

Bei Ausübung dieser Aufsicht stehen den Aufsichtsbeamten alle amtlichen Befugnisse der Ortspolizeibehörden zu.[2])

Die Direktion der Krankenpflegeanstalt ist in ihrer Eigenschaft als Arbeitgeber dazu verpflichtet, den Aufsichtsbeamten zu jeder Zeit, namentlich auch des Nachts, eine Revision der Anstalt zu gestatten. Ferner trifft sie die Pflicht, den Aufsichtsbehörden diejenigen statistischen Mitteilungen über die Verhältnisse ihrer Arbeiter zu machen, welche vom Reichsarbeitsministerium oder von den Landeszentralbehörden unter Festsetzung der dabei zu beachtenden Fristen und Formen vorgeschrieben werden.[3])

---

[1]) Ziff. IX Arb. A. O. Satz 2. An die Stelle der Arbeiterausschüsse sind nunmehr die Betriebsvertretungen des B. R. G. getreten. Vgl. § 104 Ziff. 8 B. R. G.

[2]) § 139b Abs. 1 Satz 2 Gew.-O.

[3]) 139b Abs. 4 und 5 Gew. O.

Schluß.

Die Regelung des Arbeitszeitschutzes in Krankenpflegeanstalten nach dem Entwurf des neuen Arbeitsschutzgesetzes.

Der Entwurf des neuen Arbeitsschutzgesetzes mußte sich darauf beschränken, den allgemeinen Arbeitsschutz zu regeln, also den Arbeitsschutz aller derjenigen Kreise, deren Arbeitsverhältnisse im wesentlichen so gleichartig sind, daß eine zusammenfassende Regelung des Arbeitsschutzes möglich erschien. Soweit die Eigenart einzelner Gewerbezweige oder Personenkreise einen gewissen Sonderschutz erforderte, mußte man schon im Interesse der Uebersichtlichkeit des Arbeitsschutzgesetzes davon absehen, diese, sei es auch nur zum Teil, unter die Bestimmungen des neuen Gesetzes fallen zu lassen.

Dieser Fall der wenigstens teilweisen Sonderstellung trat bei der Regelung der Verhältnisse in Krankenpflegeanstalten ein. Das Pflegepersonal muß auch weiterhin ebenso behandelt werden, wie es durch die K. V. O. geschehen ist. Von diesem Gesichtspunkt ausgehend ist im § 8b Abs. 1 Nr. 6 des Entwurfes der Geltungsbereich der Arbeitszeitvorschriften des neuen Gesetzes ausgeschlossen für die Beschäftigung von Pflegepersonal und hauswirtschaftlichen Personal in Kranken- und Pflegeanstalten und ebenso kommen gemäß § 26a des Entwurfes die Vorschriften über Sonntagsruhe in Wegfall.

Wenn also das neue Arbeitsschutzgesetz in Kraft tritt, dann ist die Lage für die Krankenpflegeanstalten kurz folgende: Was die Regelung der Arbeitszeit und der Sonntagsruhe anbelangt, bleiben die alten Vorschriften der K. V. O. zunächst in Kraft; denn die neuen Vorschriften sind ja für die Krankenpflegeanstalten ausdrücklich ausgeschlossen. Es bleibt also bei der Regelung, die ich in meinen Ausführungen oben klargelegt habe, soweit die Bestimmungen der K. V. O. Anwendung finden. Hier ist allerdings noch zu erwähnen, daß im Absatz 2 des § 8b des Entwurfes vorgesehen ist, daß der R. A. M. mit Zustimmung des Reichsrates nach Anhörung des Reichsausschusses für Arbeitsschutz hier eine Aenderung bestimmen kann. Im übrigen aber — ich möchte besonders auf den Schutz von Kindern, jugendlichen und weiblichen Arbeitnehmern hinweisen — fallen auch die Krankenpflegeanstalten m. A. n. unter den Geltungsbereich der Bestimmungen des neuen Arbeitschutzgesetzes.